



**Programa de Acción
y Estatutos
de CC00 Andalucía**

Aprobados por el Consejo el 10 de julio de 2008

INDICE

10º CONGRESO. PROGRAMA DE ACCIÓN CCOO ANDALUCÍA

0	Introducción	7
1	Modelo productivo y patrón de crecimiento en Andalucía	9
2	Desarrollo y propuestas sobre políticas sectoriales	15
3	Empleo	20
4	Las políticas sociales en Andalucía: por un mejor reparto del crecimiento y el desarrollo	27
5	El Sindicato en la empresa	36
6	El Sindicato como organización	41
7	El Sindicato en la sociedad	50
	10º CONGRESO. PROPUESTA DE ESTATUTOS	55



Programa de Acción de CCOO Andalucía

Texto aprobado por el Consejo el 10 de julio de 2008

0

Introducción

El Programa de Acción, modelo utilizado en el anterior proceso congresual, ha resultado un método adecuado para poder trabajar sindicalmente en estos últimos cuatro años. Un modelo, que nos dota de una guía de trabajo sindical para los cuatro años siguientes a la celebración del Congreso, y que incluye la identificación y el análisis de los principales retos sindicales para ese periodo, y a partir de ahí, nos planteamos objetivos, y proponemos líneas de actuación que terminan concretándose en medidas, instrumentos, y tiempos de aplicación. En definitiva, un compromiso de trabajo al que se dota finalmente de mecanismos de evaluación y control, para facilitar su seguimiento.

Pero al mismo tiempo, el Programa de Acción supone la presentación de este compromiso a los trabajadores y trabajadoras, y al conjunto de la sociedad andaluza, que en cierta manera, espera con interés las conclusiones de nuestros debates, y lo acertado o no de nuestras propuestas para conseguir una sociedad mejor, y mayor bienestar para los trabajadores a los que representamos. Por eso queremos hacer un esfuerzo por conseguir una Ponencia clara, concreta, que apunte acertadamente a la resolución de los problemas de los trabajadores y trabajadoras.

Nuestro Congreso se celebra después del 9º Congreso Confederal, y eso lógicamente condiciona los contenidos de nuestra ponencia. Es evidente que no vamos a repetir los debates sobre aquellas cuestiones que han sido ya definidas en el marco Confederal. Corresponde a nuestro Programa de Acción incluir para su debate aquellos aspectos que presentan especificidades, peculiaridades o rasgos propios en Andalucía; y que por tanto, tienen un interés especial para nuestra organización. Asimismo, el Programa de Acción no puede ser un balance exhaustivo de todo lo realizado, ni tampoco un plan de trabajo para cuatro años, desarrollado hasta en sus mínimos detalles. La idea que proponemos es un modelo y formato similar al del anterior Congreso, donde se sitúen como contenidos, los temas que mas interesan a la sociedad andaluza y a nuestra propia organización, y que estén orientados a transmitir una serie de ideas fuerza que tengan una importante proyección externa.

Igualmente es evidente que en esta ocasión vamos a celebrar el Congreso en un contexto económico diferente, con un nuevo escenario más difícil para los trabajadores y trabajadoras, lo que nos obliga a preparar

al conjunto del sindicato de otra manera, para abordar y ser capaces de actuar eficazmente ante la nueva situación. Por ello parece conveniente hacer un breve análisis del cambio producido en estos cuatro años y avanzar el escenario donde vamos a desarrollar el trabajo futuro con los principales problemas y retos que tenemos que afrontar.

Hace algo más de cuatro años, desde CCOO-Andalucía, y en el marco del IX Congreso, situábamos una serie de elementos estratégicos para nuestro trabajo y nos planteábamos los objetivos a conseguir en este periodo. En relación al compromiso del fortalecimiento interno podemos constatar un notable crecimiento afiliativo, con la incorporación de más de treinta mil nuevas afiliaciones y un aumento en representatividad, con casi tres mil nuevos delegados y delegadas. Nuestra organización se ha reforzado, y nos hemos dotado de nuevas normas e instrumentos para avanzar en una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos lo que nos ha permitido fortalecer nuestras estructuras y poder atender mejor a los trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo el conjunto del sindicato ha mantenido una intensa actividad que está reforzando nuestra influencia en las empresas y en el conjunto de la sociedad andaluza, tanto promoviendo propuestas e iniciativas en los marcos de dialogo institucional para alcanzar el VI Acuerdo de Concertación, como con el trabajo de las distintas federaciones en la negociación colectiva, contribuyendo a la ampliación de derechos sociales y laborales en Andalucía. El resultado de todo esto son unas CCOO-Andalucía más fuertes, con 200.000 afiliados y afiliadas, y cerca de 19.000 delegados y delegadas que nos han permitido extender el sindicalismo de clase que representamos y nos sitúa en mejores condiciones para afrontar el próximo periodo, previsiblemente más difícil, por lo que tenemos que continuar mejorando nuestros déficit y corregir nuestras carencias para seguir siendo un referente útil de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía.

En el momento actual, todo el mundo es consciente de que la situación económica ha cambiado. Queda por determinar o conocer la profundidad de la crisis, su duración y sus consecuencias, pero los efectos se hacen notar de manera evidente.

Es innegable que el imparable aumento del coste del petróleo, junto a la especulación de los alimentos, ha producido el incremento de los precios, sobre todo de los productos básicos; lo que se ha unido a la preocupación de gran parte de la población por la insostenible y duradera carga que suponen las hipotecas. También es innegable el frenazo del sector de la construcción, y las dificultades de las empresas del sector inmobiliario para sobrevivir en este nuevo escenario, que en cierto modo era previsible. Las consecuencias inmediatas se hacen notar en que ha comenzado a caer el consumo, las instituciones financieras notan un repunte de la morosidad, y se produce un aumento del desempleo. Estamos por tanto ante un cambio de ciclo económico, que no se ha sabido prever desde las distintas políticas gubernamentales y que está agudizando el nivel de endeudamiento familiar y personal, sobre todo de las capas más desprotegidas de la sociedad.

Desde hace tiempo, de forma repetida, hemos manifestado desde CCOO la necesidad urgente de modificar ese patrón de crecimiento. Este planteamiento sobre el necesario cambio productivo, logra plasmarse de manera práctica y efectiva en la negociación del Plan Económico de Andalucía, lográndose el consenso en un documento refrendado por el Parlamento andaluz, que desde su propia denominación, Estrategia para la Competitividad de Andalucía, señala la apuesta por situar la competitividad como elemento clave de un nuevo modelo de crecimiento, que además de generar más riqueza, permita una redistribución más justa de la misma; situando para el 2013 una serie de objetivos que permitan avanzar en ese sentido. Es evidente que a pesar de las dificultades económicas, tenemos que esforzarnos por cumplir al máximo estos compromisos.

En este escenario se va a desarrollar nuestra actividad sindical en el próximo periodo, y en consecuencia tenemos la obligación de acertar en los diagnósticos, identificar bien los retos, y situar claramente los objetivos que nos van a permitir afrontar los problemas y conseguir que la repercusión sobre los trabajadores y trabajadoras sea lo menos severa posible. Desde esta perspectiva, estamos convencidos de que estos objetivos pasan por incrementar en paralelo la productividad, la calidad del empleo y la cohesión económica y social; lo cual requiere fortalecer el sindicato y dotarnos de medios más eficaces para llegar a más personas trabajadoras y seguir aumentando nuestra influencia.

EJE 1

Modelo productivo y patrón de crecimiento en Andalucía

Análisis de situación

1. El largo ciclo de crecimiento económico sostenido que se ha producido en Andalucía desde el año 1995 parece haber concluido. Este panorama, consecuencia de la situación a nivel mundial, era previsible, ya que resultaba insostenible mantener el alto ritmo de crecimiento favorecido en gran parte por la escandalosa apreciación del precio de la vivienda, y un aumento del consumo interno que han provocado endeudamientos de las familias hasta límites insostenibles. En Andalucía, este fenómeno se ha sumado a las debilidades ya conocidas de nuestro tejido productivo, muy basado como ya decíamos en nuestro anterior congreso, en la construcción residencial y los servicios de consumo con un bajo valor añadido. En esta década, el sector con mayor aportación al crecimiento económico de Andalucía ha sido el sector servicios, causante del 60% del crecimiento; mientras que el sector que más ha crecido en el mismo periodo, ha sido la construcción, que ha llegado a representar más del 12% de nuestro PIB. Estos sectores han creado muchos puestos de trabajo, pero poco productivos, de baja cualificación y escasa remuneración y muy vulnerables ante cualquier incidencia o variabilidad de la actividad en el sector, lo cual nos debe obligar a actuar sindicalmente para cambiar estas circunstancias, ya que no podemos renunciar a sectores claves en nuestro desarrollo económico, sobre todo por su gran capacidad de generar empleo.
2. Para afrontar los retos económicos que plantea la globalización hay que desarrollar un nuevo modelo basado en el conocimiento, la innovación y la sostenibilidad, donde la especialización tecnológica y la apuesta por el crecimiento sostenido de la productividad, es el único camino posible para conseguir que la economía andaluza pueda competir en la economía global. En este escenario, la formación se constituye en la base fundamental para mejorar el sistema productivo y la competitividad futura de la economía andaluza va a depender de la cualificación de los recursos humanos. El sistema educativo andaluz ha experimentado importantes cambios en los últimos años. Aún así, el nivel de fracaso escolar o de abandono del alumnado no se ha corregido, lo cual nos sitúa por encima de la media nacional en población no titulada. Es un hecho que un alto porcentaje de la juventud andaluza no tiene continuidad

educativa después de finalizar la enseñanza obligatoria, y nos encontramos aún muy lejos de cumplir los objetivos de Lisboa para 2010 sobre el porcentaje de población que sería conveniente que tuviera estudios postobligatorios. Igualmente la población analfabeta ó que no tiene estudios reglados en la comunidad andaluza también supera la media nacional. Hay que mejorar las deficiencias que presenta el sistema a la hora del acceso a estudios superiores, bien sea el nivel de Bachillerato o de ciclos formativos. Asimismo, y además de trabajar desde los niveles básicos para lograr el éxito escolar y erradicar el fracaso temprano, hay que fortalecer la alfabetización y potenciar la educación permanente de las personas adultas, ofreciendo un modelo próximo y atractivo para conseguir motivar a la ciudadanía a entrar en el modelo de formación durante toda la vida.

3. El modelo de crecimiento de la economía andaluza durante este periodo, debido a las características de nuestro modelo productivo, ha seguido una línea de intenso crecimiento de empleo, pero, con muy escaso o casi nulo incremento de la productividad, perdiendo por tanto la oportunidad de mejorar nuestra competitividad. Las empresas no pueden seguir basando su competitividad en las ventajas de bajos costes salariales y deben pasar a las ventajas competitivas que aportan la mejora de los productos y los procesos. A pesar de que el gasto en I+D en Andalucía durante los últimos tres años ha crecido de forma importante, por encima del conjunto del Estado y de la media de los países de la UE, éste sigue siendo uno de los déficit mas importantes de nuestro sistema productivo. A ello se une que contamos con un número muy bajo de empresas de base tecnológica y una deficitaria comunicación y cooperación entre las mismas y los centros investigadores, especialmente la universidad.
4. Otro elemento clave es la escasa internacionalización de nuestra economía, y sobre todo la persistencia de problemas y dificultades a la hora de comercializar nuestros productos, motivados en gran parte por la propia forma de estructurarse nuestro tejido productivo y su excesiva atomización. Aunque debemos reconocer los esfuerzos iniciados en ese sentido, es evidente la necesidad de mejorar la coordinación entre las actuaciones de las distintas Consejerías del Gobierno andaluz a la hora de buscar la apertura de nuevos mercados y nuevos instrumentos para la expansión y el desarrollo de las empresas andaluzas.
5. En nuestro IX Congreso planteamos la necesidad de incorporar los aspectos medioambientales al discurso sindical, sobre todo en relación al modelo productivo y la garantía de un desarrollo sostenible, que sea compatible con los objetivos de crecimiento y competitividad; además de incorporar Andalucía al compromiso de cumplir los objetivos del protocolo de Kyoto. En la actualidad, y a pesar del acuerdo general sobre la realidad del cambio climático y sus posibles consecuencias, seguimos basando el proyecto energético en un consumo desmesurado de recursos naturales fósiles, y de gran dependencia energética. En Andalucía ha aumentado la emisión de gases de efecto invernadero, y de momento, no se ha iniciado la fase de reducción para cumplir el protocolo de Kyoto. Esto indica que las políticas medioambientales siguen sin ser prioritarias en una sociedad que todavía no está convencida de que el desarrollo económico y la creación de riqueza debe llevar implícito el requisito de sostenibilidad medioambiental, de manera que se garantice la mejora, conservación y preservación del medio ambiente, sin comprometer la calidad de vida de generaciones futuras. La inversión en políticas ambientales es una oportunidad para el cambio, mientras que no hacerlo redundará en más gasto y más contaminación.
6. El agua es uno de los recursos básicos escasos en Andalucía, sobre los que hay que actuar para mejorar su utilización; convirtiéndose la gestión del agua en uno de los retos sociales más importantes a corto plazo que se plantean al conjunto de la sociedad andaluza, ya que el agua cumple funciones de vida esenciales para el conjunto de los seres vivos. Una reivindicación histórica se ha hecho realidad, y a partir del traspaso de las competencias sobre la cuenca del Guadalquivir, es responsabilidad de los gobiernos de nuestra comunidad aplicar políticas más efectivas, dirigidas a recuperar el buen estado de las aguas y a garantizar el consumo, mediante estrategias de gestión de la demanda que consigan que su utilización en el tejido productivo responda a criterios de sostenibilidad.
7. En la economía globalizada, las empresas tienen una incidencia en la sociedad mucho mayor de la reconocida. El modelo de producción actual hace que el poder que pueden tener algunas multinacionales sea comparable al de los gobiernos, y su incidencia sobre la legislación o la forma de vida de una determinada zona de influencia, es cada vez mayor. El desarrollo progresivo de la responsabilidad social de las empresas debe ser un instrumento de cambio importante para modernizar nuestro tejido productivo

y contribuir a su sostenibilidad. Así lo manifestamos en nuestro IX Congreso, pero la realidad nos demuestra que los avances han sido muy limitados; y más que una herramienta para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social y territorial, la mayoría de las veces ha sido utilizada por la empresa como un distintivo ante la sociedad, que sin embargo, carece de valor real, al mantener el empresariado la exigencia de la voluntariedad absoluta, y por tanto, la unilateralidad, como una condición que excluye la participación de los trabajadores y trabajadoras en la definición y puesta en práctica de las acciones.

Objetivos

8. **1. Contribuir al cambio de modelo productivo en Andalucía, favoreciendo su productividad y competitividad exterior y garantizando la sostenibilidad.**

9. **2. Situar a la educación y la formación como la base para el cambio de modelo productivo, y la generación de empleo de calidad.**

Propuestas de actuación

10. **Para conseguir que Andalucía tenga un modelo de crecimiento equilibrado, es preciso avanzar en competitividad de su economía**, y esta tiene que venir de la mano de las mejoras en la productividad, que al mismo tiempo que permiten una reducción de costes de producción, implican sobre todo, la introducción de nuevos parámetros a la hora de producir, especialmente la calidad, el conocimiento, la innovación, la mejora en los niveles de prestación de los servicios, la sostenibilidad o la responsabilidad social. Como sindicato debemos incorporar estos ejes de actuación no solo a nuestro discurso, sino a nuestra actividad diaria, sobre todo en relación a las negociaciones con la Administración y las Empresas
11. **La formación y la educación constituyen la piedra angular sobre la que se sustenta la igualdad de oportunidades de las personas en Andalucía, y el elemento clave sobre el que basar el cambio del modelo productivo.** Uno de los objetivos centrales tiene que ser mejorar la calidad del sistema educativo andaluz, lo cual no solo precisa incrementos económicos importantes, sino conseguir que el presupuesto se destine de manera eficaz a promover un sistema de calidad, inclusivo e integrado. Esto requiere además de la inversión adecuada, tanto en la educación reglada como en la formación profesional, situar las prioridades inversoras en la línea de lograr compensar las diferencias sociales y personales de la población andaluza, para conseguir un nivel de formación satisfactorio, que sea la base de la cualificación y capacitación necesaria para dar valor añadido a los procesos productivos en Andalucía.
12. **Para avanzar en productividad es necesario fortalecer nuestro capital tecnológico, lo que significa más inversión en I+D+i**, aumentando el gasto del conjunto de las Administraciones Públicas, pero sobre todo, del sector privado en Andalucía, muy lejos de entender la importancia vital de este aspecto para la mejora del sistema productivo, y que por tanto, realiza una escasa aportación al gasto andaluz en I+D, manteniendo los rasgos de una cultura empresarial más preocupada por obtener beneficios a corto plazo, que por la innovación y la inversión productiva. En este sentido sería importante acreditar a aquellas empresas que dedican recursos humanos y materiales a la realización de actividades de I + D + i de manera estable, llegando incluso, a aplicar medidas fiscales selectivas para incentivarlas. En los próximos años, el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación, (PAIDI), debe ser el elemento central que ponga en marcha políticas para incentivar el diseño industrial y situar la calidad como objetivo básico en la producción de bienes y servicios, apostando por diversificar nuestro tejido productivo a través de la Corporación Tecnológica de Andalucía y el desarrollo de nuevos parques tecnológicos, permitiendo una mayor proyección de sectores estratégicos como la industria aeronáutica, agroalimentaria, y el turismo, al mismo tiempo que hay que evitar derivar las inversiones a los sectores que no son competitivos, que se limitan a sobrevivir de la demanda interna y que crean un empleo de baja calidad.
13. Para conseguir avanzar por este camino, **es necesario conectar de forma más eficaz, educación y empresa, potenciando y mejorando la labor investigadora en Andalucía**, orientándola hacia las áreas estratégicas de nuestra economía y aquellas otras en las que somos pioneros o aportan un valor añadido de cohesión, como puede ser la investigación en relación a los sistemas de protección social,

específicamente en el área sanitaria y en materia de ayudas técnicas a la dependencia, y a las tecnologías relacionadas con el cambio climático; al mismo tiempo que hay que definir carreras profesionales estables y que motiven a los profesionales de la investigación. En este sentido, las universidades andaluzas tienen que jugar un papel relevante, sobre todo como apoyo a las pymes. Desde CCOO-Andalucía propondremos medidas para crear y dar posterior apoyo a instituciones o entidades cuya finalidad sea trasladar al aparato productivo los avances tecnológicos, y para afrontar los problemas derivados de la excesiva atomización del tejido productivo, promoveremos procesos de agrupamiento de empresas para dar una respuesta eficaz y con menor coste, a las necesidades de cualificación y formativas de sus trabajadores y trabajadoras, la innovación y la calidad de sus productos, incluso buscando formulas para poder autofinanciar su investigación de manera complementaria a las necesarias ayudas públicas, y sobre todo, para impulsar la distribución y comercialización de los mismos. En este sentido consideramos necesario cambiar la cultura del asociacionismo cooperativo. Reconociendo su trayectoria positiva, su supervivencia en una economía globalizada requiere superar el modelo actual, que en gran medida se limita a la representación de sus asociados, dinamizar sus estructuras y su funcionamiento para aplicar técnicas innovadoras, que aporten valor añadido y les permitan incorporarse de forma competitiva al mercado.

14. En relación con la actividad empresarial, **además de impulsar la modernización y competitividad del tejido industrial y los servicios**, apoyando a los proyectos innovadores que generen un mayor valor añadido, **es necesario aumentar la presencia de las empresas andaluzas en la economía globalizada**, dando prioridad a la expansión e internacionalización de las mismas, no solo considerando factores de competitividad, sino también su capacidad de generar empleo, y que este responda a criterios de calidad. Para conseguir este objetivo hay que mejorar la estructura comercializadora en el exterior, mediante la creación de departamentos específicos de comercio internacional, la ampliación de los recursos y competencias de EXTENDA, avanzando hacia la captación de inversiones exteriores para Andalucía, y sobre todo, una más eficaz coordinación entre las actuaciones realizadas por las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía, ya que solo así será posible ganar influencia en el mercado exterior. La situación geopolítica de Andalucía supone una ventaja a la hora de abordar la internacionalización de nuestras empresas hacia las áreas de desarrollo del Norte de África. Este es un proceso imparable que ya se está produciendo y al que sindicalmente no podemos ser ajenos. Nuestro papel, además de exigir la garantía de aplicación de las normas internacionales del trabajo, debe ser apoyar el fomento de la internacionalización, entendiendo que Andalucía no puede renunciar a sus posibles beneficios, que en todo caso, serían absorbidos por otros mercados, y que indiscutiblemente suponen un instrumento para generar riqueza y mejorar nuestra balanza comercial. Pero al mismo tiempo tendremos que estar atentos para atenuar posibles impactos negativos y buscar medidas para conseguir que los indudables beneficios que aporta a nuestra economía no se trasladen solo al empresariado, sino que signifiquen una mejora global del desarrollo y crecimiento económico de Andalucía
15. **Es necesario modificar el actual modelo de crecimiento para hacer compatible el desarrollo económico y la creación de riqueza en Andalucía con la sostenibilidad de nuestro entorno natural**; de tal modo que sea posible desacoplar desarrollo y contaminación. Nuestro papel como sindicato debe buscar desde la actuación en la empresa, conseguir la incorporación real de los sistemas de gestión ambiental a los procesos productivos, así como situar la participación sindical como elemento clave en todo el proceso. Es necesario implicar a la Administración y a la parte empresarial para que definitivamente las empresas se adecuen a las normas ambientales, creando distintivos de calidad ambiental para las empresas que destaquen por su política medioambiental, estimulando e impulsando la certificación ambiental normalizada como una práctica obligatoria en nuestro tejido industrial para garantizar la calidad del empleo y el respeto del medio ambiente.
16. **Apostamos por un cambio del modelo energético, basado en el ahorro y la eficiencia**, que apueste por la diversificación e incorpore las energías renovables como vector de desarrollo económico y empleo, utilizando los recursos autóctonos para reducir nuestra dependencia energética. Así mismo deben desarrollarse sistemas de movilidad sostenibles, implantando planes de movilidad urbana y metropolitana, incluyendo el transporte a los centros de trabajo y/o polígonos industriales

17. **La adecuada ordenación del territorio y el urbanismo son piezas claves a largo plazo del desarrollo sostenible**, para lo que es necesario un crecimiento urbano ordenado y al servicio de los intereses generales, con equipamientos colectivos, acceso igualitario a los servicios y respeto a los valores ambientales. Dentro de esta adecuada ordenación del 20% de territorio protegido que existe en Andalucía, las políticas de conservación tienen que significar un instrumento para desarrollar nuevas áreas de oportunidad económica que contribuyan a la dinamización de los respectivos territorios, y al asentamiento de la población, en lugar de suponer un obstáculo para su desarrollo.
18. **Proponemos un cambio radical en el modelo de gestión de un bien tan preciso como el agua**, única garantía de preservar la sostenibilidad de este recurso, mejorar su calidad y procurar un uso más razonable. Hasta el momento hemos mantenido una política basada en la oferta casi sin límites, más que los impuestos por la propia naturaleza. Debemos pasar a una política de organización y gestión eficaz de la demanda, impulsando una nueva cultura que ponga en valor el ahorro y la eficiencia, se limite el consumo a través de la mejora de las infraestructuras y de la adaptación de la capacidad productiva de algunos sectores a las posibilidades reales, incorporando técnicas que compatibilicen la escasez del recurso con la mejor capacidad productiva. Tras las nuevas competencias en este campo, es necesario poner en práctica políticas propias, que avancen en esta línea, de una manera integral, por lo que es prioritario abordar de manera inmediata una Ley de gestión del ciclo del agua en Andalucía, que garantice la recuperación del buen estado de los ríos, humedales y acuíferos, los derechos en cantidad y calidad de las personas usuarias, fomente la participación de la sociedad en la toma de decisiones, y apoye las entidades supramunicipales para ser más efectivos a la hora de garantizar la cantidad y calidad del recurso.
19. **Conseguir avances en el marco de la responsabilidad social de las empresas tiene que ser un objetivo poderoso de la acción sindical**, y constituye un elemento que refuerza el papel sociopolítico del sindicato. Por encima de estériles polémicas sobre su valor o sus contenidos, tenemos que entender la RSE como un conjunto de medidas de carácter transversal que constituyen un aspecto más de los contenidos propios de la negociación colectiva, y procurar que sea algo cuantificable, que pueda estar sujeta a control y a evaluación, aportando elementos de transparencia y buen gobierno corporativo, procurando una visión integral del impacto que tiene una empresa sobre la sociedad, y generando seguridad y sostenibilidad, tanto sobre la propia empresa como sobre la economía de su área de influencia. Hay que extender la exigencia del cumplimiento de la RSE a las grandes empresas distribuidoras, especialmente las grandes cadenas comerciales, que muchas veces imponen a sus empresas proveedoras condiciones inadmisibles que terminan produciendo un retroceso en las condiciones laborales, sino el propio cierre de las pequeñas empresas.

Instrumentos de intervención

20. Pondremos en marcha desde las distintas estructuras del sindicato y bajo la coordinación de la secretaría confederal correspondiente, procesos de información, formación y asesoramiento de nuestros delegados y delegadas y trabajadores y trabajadoras en general sobre las medidas que las empresas deben adaptar para el cumplimiento del marco normativo en materia medioambiental, especialmente el cumplimiento de la Ley de Prevención y Control integrados de la Contaminación, y la Ley de Gestión Integral de la Calidad Ambiental de Andalucía.
21. Promoveremos planes de movilidad en polígonos industriales y/o empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, a través de la negociación y la búsqueda de acuerdos entre la Administración y las empresas, para implicar a estas en la posible financiación de los transportes públicos.
22. Priorizaremos desde CCOO-Andalucía, con la participación de las federaciones implicadas, el seguimiento de la gestión de las ayudas a la innovación y el desarrollo que desde la Consejería de Innovación están dirigidas a promover el desarrollo tecnológico de las empresas industriales.
23. Plantearemos en el marco del PAIDI la constitución de observatorios en los sectores estratégicos para el seguimiento de las inversiones en I+D+i y su incidencia en el empleo, la productividad y la competitividad de las empresas, contando para ello con la participación de las federaciones.

24. Estableceremos comisiones de seguimiento en el seno del sindicato con la participación activa de las federaciones implicadas en el desarrollo del PAIDI para garantizar la coordinación interna.
25. Intensificaremos nuestros esfuerzos para conquistar el derecho a la participación sindical efectiva en la empresa para intervenir y potenciar los compromisos de la RSE, a través de la negociación colectiva, y asentando y extendiendo la figura del delegado o delegada medio-ambiental. Para ello es necesario establecer una coordinación adecuada de las distintas secretarías y federaciones implicadas.
26. Estableceremos acuerdos desde las estructuras de rama con asociaciones de consumidores para denunciar los impactos especialmente negativos de la falta de cumplimiento de la RSE en determinadas empresas.
27. Reforzaremos la implicación sindical en la negociación de la nueva ley del agua, potenciando desde la coordinación Confederal, la participación del conjunto de las estructuras.

EJE 2

Desarrollo y propuestas sobre políticas sectoriales

Análisis de situación

28. La necesidad imperiosa de un cambio del modelo productivo andaluz no significa renunciar al desarrollo y mejora de los sectores tradicionales. Bien al contrario, tenemos que aportar soluciones y propuestas para aprovechar las fortalezas del sistema regional, sobre todo en el desarrollo de nuevos servicios avanzados, o en la notable capacidad de diversificación productiva del medio rural andaluz. Un adecuado análisis sobre la situación y el futuro de cada uno de los sectores productivos andaluces es de gran importancia para orientar un modelo de desarrollo que permita a nuestra economía competir con los mercados globales y ser capaces de generar empleo y riqueza para nuestra región, y nos obliga a profundizar sobre las políticas sectoriales.
29. Los sectores primarios de nuestra economía siguen la tendencia de reducir su aportación al VAB de Andalucía. Las negativas condiciones laborales, sociales, y económicas de estas actividades productivas han hecho que en los últimos años se haya producido un trasvase importante de trabajadores y trabajadoras a otras actividades que resultan más atractivas, bien por sus condiciones laborales o por ser mejor remuneradas. El sector agrario es un claro exponente de esta situación. Un sector caracterizado por una gran eventualidad, una notable debilidad de los convenios colectivos provinciales, y sobre todo, la pervivencia de un sistema de seguridad social injusto y discriminatorio, que en cierto modo, condiciona la existencia de bolsas de economía sumergida, se convierte en un sector excedentario en oferta de empleo, que tiene que recurrir a mano de obra externa, fundamentalmente procedente de la inmigración. A ello se une con gran frecuencia, una mentalidad empresarial anclada todavía en la época de los latifundios, que intenta aprovechar la excedencia de mano de obra irregular para su beneficio, lo cual acrecienta los problemas de desregulación laboral.
30. El sector industrial tampoco ha variado su dinámica en los últimos años, y es el más claro referente de la necesidad de un cambio de orientación del tejido productivo andaluz. Sin repetir los análisis del eje anterior, que mantienen su valor en este apartado, debemos ampliar sobre los efectos que ha tenido en nuestro tejido industrial el proceso creciente de fragmentación de los centros de producción, que pro-

voca deslocalizaciones de actividades intensas en mano de obra, acompañada de la externalización de bienes y servicios alrededor de la industria tradicional. Hemos pasado de empresas que integraban todo el proceso productivo con una plantilla única, a la empresa en red, con diversas plantillas interviniendo en el proceso productivo. Este situación nos obliga a responder con cambios en nuestra actuación sindical para afrontar el reto, ya que el proceso de cambio industrial es permanente, por lo que, necesariamente ha de serlo nuestra adaptación al mismo.

31. En Andalucía hemos pasado de ser receptores de industrias e inversiones externas, a padecer los efectos de las deslocalizaciones sin haber alcanzado unos niveles de industrialización propia que pueda atenuar sus efectos. La dependencia que hemos mantenido de la inversión exterior, ha hecho que tengamos poco dinamismo interno para afrontar el cambio, y esto, junto a las dificultades derivadas del proceso de internacionalización de la economía, nos hace más vulnerables a los cambios. Por el contrario, hay que destacar el impulso experimentado en algunos subsectores, especialmente el aeronáutico, y el mantenimiento y garantía de futuro para el sector naval, sobre todo en relación a los astilleros públicos; así como los avances derivados de la apuesta del VI Acuerdo de Concertación por el sector industrial en Andalucía, que ha puesto en marcha importantes instrumentos y recursos económicos para beneficiar a las empresas industriales.
32. La industria agroalimentaria se convierte en una pieza importante de nuestro tejido productivo para promover el cambio, ya que esta ocupa el segundo lugar en el conjunto del Estado. Su principal característica es la atomización, ya que más del 90% de sus empresas tienen menos de 10 trabajadores y trabajadoras. Este tamaño empresarial, supone una gran dificultad para la intervención sindical y por tanto, mantiene un empleo de baja calidad, y sobre todo, origina problemas a la hora de abordar la modernización de las instalaciones, las inversiones en innovación o desarrollo tecnológico, y sobre todo, el acceso a las redes de distribución y comercialización final de los productos, que prácticamente quedan en mano de las grandes cadenas distribuidoras. También tenemos que tener en cuenta las repercusiones de las distintas OCMs derivadas de la Política Agraria Común sobre los costes de producción de las empresas, obligándoles en muchos casos a reducir costes y volúmenes de producción, lo que al margen de afectar al empleo, pone en cuestión la continuidad de las propias industrias.
33. El sector turístico se ha configurado en los últimos años como uno de los sectores más dinámicos de la economía andaluza, tanto en términos de producción como de creación de empleo. Este papel preponderante del turismo en nuestro sistema productivo, nos obliga a situar con rigor los retos que aún hay que resolver, tanto en materia del desarrollo de políticas de futuro para que el turismo de Andalucía mantenga posiciones de liderazgo a nivel global, como de planteamientos relacionados con la calidad necesaria del empleo para mejorar la calidad y la competitividad del sector.
34. El Comercio interior constituye en Andalucía la rama más importante de la actividad terciaria de mercado y junto a su papel de cohesión social y territorial, atrayendo actividades complementarias, supone una importante fuente de creación de empleo. En Andalucía, el empleo en el sector comercial ha experimentado un notable crecimiento, con alto índice de empleo femenino, si bien la tasa de temporalidad es alta, y existe un elevado porcentaje de contratos no deseados a tiempo parcial. En las últimas décadas se ha producido un proceso de transformación del pequeño y medio comercio, con la disminución de actividades tradicionales, lo cual ha contribuido en cierto modo, al declive y abandono de los cascos históricos de las ciudades; siendo necesario corregir este efecto negativo.
35. Además de estos dos subsectores encuadrados en el sector terciario, la prestación de servicios públicos a la sociedad, llega a tener un protagonismo creciente en Andalucía, tanto por ser un sector emergente, con un volumen de empleo muy importante, como por la participación e implicación de las administraciones públicas en su regulación. Al margen de las propias características de la prestación del servicio, estos sectores productivos aportan un valor añadido a la economía andaluza, generan riqueza y empleo, y deben ser considerados como sectores económicos donde hay que invertir y hacer apuestas de futuro. El sistema sanitario público andaluz aglutina las empresas más avanzadas tecnológicamente de nuestro tejido productivo, y compite aventajadamente a nivel estatal e incluso europeo. Este modelo puede ser exportable en el futuro a los servicios sociosanitarios, con el necesario desarrollo de la Ley de Dependencia, que además de significar un yacimiento importante de empleo, debe ajustarse a criterios de calidad en la prestación del servicio y a una alta cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

36. El sector de la construcción ha sido durante este periodo el que más ha contribuido a la creación de empleo, sosteniendo de forma directa a casi medio millón de personas ocupadas además de los que mantiene de manera indirecta en las empresas auxiliares del sector. Desde la perspectiva económica, la vivienda y las obras civiles constituyen una actividad que moviliza importantes recursos y repercute en otras actividades productivas de la economía andaluza. El afán especulativo de muchos promotores junto a la falta de planificación general, ha llevado al sector a una situación complicada, ya que era imposible mantener un volumen de edificación residencial que suponía casi el doble de la demanda real, y sobre todo con los límites desorbitados de beneficio que pretendían y que situaba a la mayoría de la población andaluza excluida del acceso a la vivienda de renta libre. Este retroceso en la actividad del sector está provocando un desempleo muy importante y repercutiendo en otros sectores productivos, por lo que se tiene que actuar de manera decidida para paliar sus efectos más negativos.
37. La cultura, además de ser un factor de desarrollo social y personal, se ha convertido últimamente en un factor de desarrollo económico capaz de generar empleo y riqueza, y que también contribuye a la regeneración de los espacios urbanos. Dentro de este sector, no solo existen las actividades creativas destinadas a un consumo social relacionado con el ocio, sino que cobran cada vez más importancia el mercado cultural y los servicios vinculados a la misma, con la creciente aparición de nichos de actividad emergentes que permiten generar más empleo; y que en Andalucía pueden tener un efecto multiplicador dada la gran riqueza de nuestro patrimonio histórico, artístico y cultural. Al mismo tiempo, la importancia simbólica y social del producto cultural hace que sea necesaria la intervención de las administraciones en aspectos reguladores, por lo que sindicalmente tenemos que plantearnos intervenir activamente en estos asuntos, y conseguir la participación efectiva en los ámbitos y foros de decisión sobre estas políticas.

Objetivos

38. **1. Contribuir al desarrollo estratégico de la industria y los sectores que invierten en investigación e innovación.**
-
39. **2. Impulsar el desarrollo de energías alternativas, especialmente las energías renovables.**
-

Propuestas de actuación

40. **Andalucía tiene que hacer una apuesta por impulsar y reforzar su tejido industrial**, asentado en los sectores básicos actualmente existentes y orientando su desarrollo hacia una mayor capacidad tecnológica, un alto nivel de cualificación de la mano de obra, la eficiencia productiva, y la calidad de los productos. Hay que definir una política industrial que nos permita conseguir un tejido industrial competitivo, sostenible y generador de empleos de calidad, donde se pretenda el equilibrio territorial, y que además, se anticipe a los cambios e impulse la actividad en los sectores estratégicos. Para ello, son necesarios planes sectoriales, donde la implicación del sindicato en su elaboración y seguimiento tiene que ser decisiva.
41. **Hay que seguir manteniendo el sector público empresarial mediante el apoyo a iniciativas que potencien sectores estratégicos de futuro**, con participación de recursos públicos y puesta a disposición de suelo industrial, mediante formulas mancomunadas, que permitan mejorar las infraestructuras y facilite la implantación de industrias en nuestro territorio de una forma equilibrada y cuya utilización esté orientada a desarrollar prioridades específicas del tejido industrial de cada zona, planteando además un compromiso de pervivencia y estabilidad de las actividades empresariales que se aprovechen de esta disponibilidad. Asimismo hay que consolidar y ampliar los Parques Tecnológicos, para dar cumplimiento al Plan de I+D+i, garantizando la negociación y el consenso a la hora de determinar los incentivos a la innovación para las empresas que apuestan por el desarrollo tecnológico.
42. **La industria agroalimentaria tiene que ser una apuesta de futuro para desarrollar el tejido industrial andaluz, al mismo tiempo que es clave para la cohesión del tejido social en el ámbito rural.** La calidad y la seguridad alimentaria es una exigencia de la sociedad avanzada, y requiere abordar una profunda modernización de nuestras empresas para atender esta demanda de forma inmediata. Para

ello hay que llevar a cabo una reorientación productiva en sectores sometidos a procesos de reestructuración, apostando por un modelo de producción agraria menos dependiente de las ayudas, que procure la innovación y busque nuevas vías de desarrollo mediante el cultivo y la industria de transformación de productos agrarios en energía, así como el apoyo a la agricultura ecológica y la producción integrada, abordando formulas de agrupamiento y organización de las empresas para favorecer su competitividad, y favorecer la especialización en productos autóctonos; y refuerce la garantía de seguridad a lo largo de la cadena alimentaria, promoviendo el reconocimiento de marcas de calidad de los productos

43. **Apostamos por un modelo energético andaluz que además de sostenible, favorezca la cohesión social y sea capaz de generar empleo.** Para ello hay que conseguir la igualdad en el abastecimiento para el conjunto del territorio, procurando un mayor nivel de autoabastecimiento para rebajar la dependencia externa, buscando los menores niveles de impacto medioambiental y una mejor distribución territorial de la ubicación de las fuentes y plantas de producción energética, que actualmente están excesivamente concentradas en determinados territorios.
44. **Para favorecer el desarrollo de energías renovables, es preciso apoyar e incentivar las iniciativas empresariales en materia de investigación y producción de energías alternativas, así como procurar su avance progresivo,** haciéndolo compatible con las medidas de ahorro y eficiencia energética de las instalaciones industriales ya existentes, y promoviendo la puesta en marcha de nuevas fuentes de recursos y el desarrollo de nuevos sistemas de producción de energía que aprovechen las ventajas de los recursos propios de nuestro territorio. No solo nos referimos a la energía fotovoltaica o a la eólica, sino a nuevas fuentes derivadas de la biomasa, y de procesos muy específicos de nuestra Comunidad Autónoma que son claramente beneficiosos, y que nos permiten eliminar productos tóxicos de deshecho y transformarlos en energía renovable. Este planteamiento no puede contemplarse solo desde la perspectiva de la producción y consiguiente reducción de nuestra dependencia energética, sino desde el valor estratégico que supone para la investigación y la creación de nuevas industrias que fortalezcan nuestro tejido productivo y generen más empleo. Andalucía dispone de una gran masa forestal y además de su aprovechamiento en el campo de las energías renovables, ofrece una gran oportunidad de desarrollo sostenible y de creación de empleo para las áreas rurales, no solo en tareas de conservación, sino especialmente en actividades de turismo y ocio relacionados con el medio natural, por lo que se requiere un mayor compromiso inversor de las distintas administraciones para poder beneficiarnos de este recurso endógeno.
45. **Proponemos un modelo turístico ordenado y equilibrado, basado en criterios de calidad, que respete el medio ambiente, y que pueda generar más y mejores empleos.** Mejorar el espacio turístico andaluz supone un mayor equilibrio territorial, diversificando la oferta, fomentando el turismo interior y mejorando la estacionalidad, impulsando la apertura todo el año de las empresas y servicios. Asimismo es necesario buscar la excelencia en los equipamientos y la calidad en el servicio, fomentando la internacionalización de las empresas turísticas y procurando su modernización, lo que requiere mejorar la formación de los trabajadores y trabajadoras y la calidad del empleo, sobre todo su estabilidad. Desde el sindicato tenemos que mantener el esfuerzo por lograr el consenso en todo el desarrollo normativo que regule al sector, a través de la Mesa de Turismo, y que hasta la fecha se ha mostrado como un instrumento importante para avanzar, y el marco adecuado para reorientar las actuaciones hacia los objetivos consensuados; por lo que debemos consolidar los avances logrados en participación sindical en este sector.
46. **Apostamos por un modelo comercial equilibrado, que permita el fortalecimiento del pequeño y mediano comercio desde la apuesta por su modernización y especialización,** fomentando la revitalización comercial de los centros urbanos; donde el crecimiento de la estructura comercial sea gradual y sujeto siempre a las decisiones consensuadas en los instrumentos de planificación derivados de la concertación andaluza, apostando por la figura de los Centros Comerciales Abiertos; manteniendo el nivel de empleo existente, y mejorando su calidad, asegurando la formación profesional, y fomentando la especialización de los trabajadores y trabajadoras del sector para crecer en cualificación y mejorar la competitividad de las empresas
47. **La crisis de actividad y de empleo en el sector de la construcción requiere medidas de acción inmediata, pero incardinadas en una planificación seria y a más largo plazo,** que es lo que sitúa el Pacto Andaluz por la vivienda, para mantener la actividad y el empleo en el sector, además de reorientar

a trabajadores y trabajadoras excedentes, a otros sectores de mayor cualificación. En relación a la obra pública hay que planificar la inversión a medio plazo para acelerar la ejecución de los proyectos previstos ya en el Plan de Infraestructura y la construcción de vivienda protegida, facilitando la adjudicación de suelo de patrimonio autonómico y buscando acuerdos con empresas privadas para que colaboren en su construcción, así como poner en marcha un gran plan de rehabilitación de los cascos históricos y centros urbanos de las ciudades y los pueblos andaluces para eliminar la infravivienda y avanzar en un modelo de ciudad sostenible y de calidad

48. **Hay que plantear una política cultural que impulse la potencialidad de nuestro patrimonio cultural**, promueva la internacionalización de la industria de la cultura andaluza, y fomente la participación de las iniciativas empresariales para dar continuidad a los proyectos, situando a la población joven andaluza como población objetivo, tanto como destinataria del producto cultural, como generadora de nuevas expresiones culturales. Asimismo hay que potenciar el conocimiento y la formación en el mercado de trabajo vinculado a este sector, especialmente el incremento de las acciones formativas en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la incorporación de jóvenes con cualificación suficiente para dar competitividad a nuestra oferta cultural. Desde la perspectiva sindical el gran reto es avanzar en unas relaciones laborales más normalizadas y estables en el sector que disminuya la temporalidad, aumente la calidad del empleo, y pueda combatir el alto grado de intrusismo que existe en el mismo.

Instrumentos de intervención

49. Reforzaremos nuestra participación sindical en la ejecución y cumplimiento del Plan Andaluz de Desarrollo Industrial 2008-2013, donde están consensuados los Planes Específicos para los sectores estratégicos, procurando un papel protagonista de las federaciones; para lo cual deberemos mejorar nuestro nivel de participación institucional en las distintas comisiones de seguimiento.
50. Plantearemos la implantación de sistemas de calidad en las empresas a través de la negociación colectiva.
51. Promoveremos la realización de acuerdos o convenios con distintas entidades para poder financiar la implantación de los sistemas de calidad previamente negociados con las empresas.
52. Apoyaremos el desarrollo, incorporación y utilización de las TIC en las empresas.
53. Procuraremos el cumplimiento de los compromisos en materia de niveles de energía renovables y ahorro energéticos que se consensuaron en el PASENER 2007-2013.
54. Seguimos apostando por la utilización de la energía solar, por lo que planteamos la continuidad del programa PROSOL, facilitando su extensión al conjunto de las edificaciones.
55. Al margen de la apuesta por las energías renovables, proponemos el apoyo al gas como fuente menos contaminante que el fuel, por lo que planteamos aumentar la infraestructura y desarrollar la red gasista en el conjunto del territorio andaluz.
56. Apoyaremos la prioridad de la promoción pública en turismo dirigida hacia los objetivos de la calidad y el equilibrio territorial, superando criterios partidarios o de cuotas territoriales.
57. Tenemos que consolidar el grado de influencia sindical a nivel regional en la Mesa de Turismo, y conseguir avanzar en mayores cotas de participación en los ámbitos provinciales y locales.
58. Intensificaremos el trabajo en las mesas de comercio, especialmente la Comisión Andaluza de Comercio Interior, para conseguir un crecimiento equilibrado de los distintos formatos comerciales, apostando por el modelo de los centros comerciales abiertos en los centros urbanos de las ciudades.
59. Impulsaremos el desarrollo del Plan Concertado de Vivienda y Suelo y el Plan de Infraestructuras para el transporte en Andalucía, con la finalidad de contribuir al mantenimiento de la actividad y el empleo en el sector de la construcción.

EJE3

Empleo

Análisis de situación

60. El empleo, como principal factor de integración social de las personas, sigue siendo el problema que más preocupa a los ciudadanos y ciudadanas andaluces, y nos obliga en todo momento, a reflexionar sobre qué empleo tenemos y qué empleo queremos en Andalucía. En este largo ciclo de crecimiento económico sostenido se ha creado mucho empleo, y la tasa de paro se ha reducido en más de 20 puntos, pero aún persisten graves problemas en nuestro mercado de trabajo que hacen absolutamente necesario y urgente no solo una reorientación del modelo de crecimiento, sino de los instrumentos y las políticas activas que nos permitan avanzar hacia el pleno empleo. Los datos avalan el crecimiento del empleo en Andalucía, con un aumento importante del número de personas ocupadas, especialmente la población inmigrante ha cuadruplicado su presencia en el mercado de trabajo andaluz, y ello hay que reconocer que es debido en gran parte al trabajo sindical desarrollado en este periodo, tanto en el marco de la concertación y la negociación colectiva, como gracias al trabajo diario de nuestros delegados y delegadas. Pero seguimos teniendo un diferencial insoportable en relación a la tasa de ocupación femenina, y aunque desde la aprobación de la reforma laboral en Junio de 2006, la contratación indefinida está creciendo en Andalucía, lo hace todavía de manera insuficiente para reducir la altísima temporalidad que incide especialmente entre la juventud y también las mujeres. Por ello, avanzar en estabilidad se convierte en un elemento clave para mejorar la calidad del empleo, y la competitividad de las empresas.
61. La promoción de más y mejor empleo depende de una mejora de la cualificación y la formación, base a su vez, de la mejora de nuestro sistema productivo. La formación ocupacional y continua, ha experimentado en los últimos años cambios normativos importantes, que nos obligan a reorientar algunas actuaciones. Consideramos que el funcionamiento del modelo requiere algunos cambios, sobre todo, a la hora de la planificación de las acciones formativas, para que estas no atiendan a la demanda o las necesidades de las academias o entidades colaboradoras que la imparten, sino a las necesidades y requerimientos del mercado de trabajo y se adapten al nuevo concepto de formación para toda la vida, vinculada a la permanente evolución del conocimiento para mejorar el tejido productivo.

62. La incorporación de mujeres al mercado de trabajo en Andalucía ha ido creciendo progresivamente en los últimos años, hasta llegar a invertir el cociente de creación de nuevos empleos en el periodo más reciente, pero aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad. La tasa de paro femenino es casi el doble, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado, y persiste la segregación ocupacional, manteniéndose en algunos sectores concretos donde son menores los requerimientos de cualificación, y donde las condiciones laborales son más precarias, incluso a veces rozando la economía irregular. Este problema de desigualdad laboral se acrecienta en grupos de mujeres especialmente vulnerables, como jóvenes, discapacitadas o inmigrantes. Curiosamente, la precariedad laboral femenina es especialmente grave durante el periodo de maternidad, agudizándose las discriminaciones sobre todo en relación al acceso al empleo y la promoción profesional para ocupar puestos o tareas de responsabilidad.
63. Las personas jóvenes son las más perjudicadas por las altas tasas de temporalidad, a la vez que la edad, se convierte muchas veces en un pretexto empresarial para introducir nuevos elementos de precariedad. En este sector se produce el índice más alto de rotación laboral, se ofertan empleos de baja cualificación que no son acordes con la formación recibida, no se corresponden a sus capacidades y conocimientos, y muchas veces, se enmascaran bajo la apariencia de una falsa relación laboral propia, cubriendo puestos de trabajo estructurales al margen de los derechos y la normativa laboral. Este panorama hace que la sindicación o el planteamiento de reivindicaciones laborales esté muy condicionado para la juventud, y que este sea un sector al que desde el sindicato tenemos que prestar una atención prioritaria.
64. Dentro de las políticas activas de empleo las ATIPES, consecuencia de una apuesta importante de CCOO-Andalucía, juegan un gran papel para impulsar el desarrollo económico de zonas con desequilibrios importantes en relación al resto del territorio, ya que permiten la participación activa y decidida de los territorios implicados para determinar las medidas que se incluyen en los diferentes planes. A partir de su puesta en marcha, es necesario dinamizar su funcionamiento para conseguir que se conviertan en el instrumento deseado de convergencia dentro de nuestro territorio.
65. Aunque la siniestralidad está en primer plano de la sociedad, y se ha logrado que ocupe un lugar en la agenda de los y las gobernantes, la situación no ha variado mucho, y seguimos manteniendo y soportando en nuestra comunidad Autónoma cifras absolutamente intolerables. La necesaria coordinación entre las instituciones no es la adecuada, la calidad de los servicios técnicos para la prevención deja mucho que desear, y además no conseguimos llevar la acción sindical en materia de prevención a las pequeñas empresas, manteniendo una cierta atonía ante la situación, como lo demuestra la escasa dinámica del Instituto de Prevención de Andalucía. Al mismo tiempo, aunque los recursos económicos disponibles para la prevención son muy abundantes, su dispersión y la falta de criterios globales y homogéneos sobre su control, hace que sean poco eficaces y nos tengamos que plantear su mayor rentabilidad. Por todo ello, a pesar de lo mucho avanzado en este periodo con la puesta en marcha de nuevos instrumentos, como el Instituto, la correcta práctica sobre prevención de riesgos laborales no termina de afianzarse en la mayoría de nuestras empresas.
66. Gran parte de los problemas del empleo vienen derivados de la dificultad que tiene la Inspección de Trabajo para hacer cumplir la legislación debido principalmente a la falta de recursos y de especialización de los inspectores e inspectoras. Los datos sobre las campañas anuales que realiza la Inspección de trabajo para erradicar el fraude en la contratación, arrojan resultados muy positivos, pero el problema es que el número de empresas que se visita es totalmente insuficiente por la escasa dotación de personal.
67. En relación al empleo Público se ha mantenido durante este periodo por las distintas administraciones la tendencia de externalizar servicios, llegando a producir una auténtica dispersión del marco de relaciones laborales, especialmente en los casos de la Administración autonómica y las corporaciones locales. Nos preocupa profundamente la utilización de fórmulas que bajo la excusa de buscar modelos más eficientes de gestión, lo que pretende es escapar del control para aplicar condiciones laborales irregulares, incluso recurriendo a subcontrataciones o a cesiones ilegales de trabajadores o trabajadoras, hecho muy común en las relaciones laborales de buena parte del personal investigador ó becario.

68. La economía irregular ó economía sumergida sigue manteniendo una elevada presencia en Andalucía, aumentando significativamente por el importante volumen de población inmigrante que se ha incorporado a este fenómeno. Sus consecuencias ya las analizamos en el anterior Congreso, y las dificultades para actuar sindicalmente en la tarea de regularizar este mercado de trabajo son cada vez más evidentes, ya que a una practica empresarial fraudulenta se une, la desidia de las Administraciones para abordar este fenómeno, y la dificultad que tienen los propios trabajadores y trabajadoras para poder colaborar en la normalización de su situación laboral. De todas maneras esta lacra para el empleo tiene que ser afrontada con decisión desde el sindicato, ya que presumiblemente se va a incrementar en este escenario de crisis.

Objetivos

69. 1 Avanzar hacia el pleno empleo, más estable, seguro y con derechos.
-
70. 2 Garantizar un mercado de trabajo integrador en Andalucía, centrado en la diversidad y la plena igualdad, mejorando la situación de mujeres, jóvenes y personas discapacitadas.
-
71. 3 Reducir la siniestralidad laboral en Andalucía al menos hasta igualar las tasas de la UE.
-
72. 4 Mejorar la participación sindical en la elaboración y gestión de los Contingentes y Catálogos, potenciar la contratación e origen y garantizar los derechos laborales de los inmigrantes.
-

Propuestas de actuación

73. **Seguir avanzando hacia el pleno empleo, con más estabilidad, seguridad e igualdad, sigue siendo la tarea primordial del conjunto de CCOO-Andalucía.** Estamos convencidos de que no habrá mejora de la calidad del empleo si no hay mejora del tejido productivo, por lo que estos dos ejes tienen que centrar nuestra actividad en el próximo periodo. El VI Acuerdo de Concertación de Andalucía ha generado medidas e instrumentos que han sido positivos para la generación de nuevo empleo, y en el futuro marco de concertación social hay que centrar los objetivos en la línea de avanzar decididamente hacia el pleno empleo, en los términos acordados en la ECA, al margen de los cambios más o menos coyunturales que se produzcan en la situación económica. Eso implica priorizar la creación de empleo sobre otros parámetros o criterios de crecimiento económico, al mismo tiempo que desde las federaciones, situar la calidad del empleo como un elemento clave en la negociación colectiva.
74. **La estabilidad es el elemento central para mejorar el empleo.** Por ello tenemos la obligación de utilizar mejor todos los instrumentos a nuestro alcance para garantizar el cumplimiento estricto de las normas laborales en relación a las modalidades de contratación para erradicar el fraude y lograr que se respete el principio de causalidad; obligando al Gobierno a cumplir los compromisos acerca de mejorar los medios humanos y materiales de la Inspección de Trabajo, para que esta pueda cumplir con eficacia la tarea de obligar a las empresas a cumplir las normas laborales. Seguimos apostando por incentivos económicos para el empleo estable, pero tienen que ser muy selectivos y estar orientados hacia grupos muy concretos y específicos dentro de colectivos con especial dificultad para acceder o mantenerse en el mercado de trabajo.
75. **La previsible situación económica hace aún más necesario que las políticas activas lleguen al conjunto de los desempleados y desempleadas y contribuyan a su integración laboral.** El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), tiene que convertirse en el instrumento fundamental para conseguirlo, mejorando la eficacia de las medidas, reforzando su papel en la intermediación y como observatorio para garantizar la empleabilidad y la igualdad en el acceso a todas las personas que trabajan en Andalucía. Para ello se requiere la extensión y desarrollo provincial adecuado del servicio, mediante la mejora en su dotación de medios materiales y también de personal, poniendo en marcha cuanto antes la cobertura de plazas acordada en la nueva RPT para las 192 oficinas de empleo del conjunto de Andalucía Asimismo planteamos mayores competencias, ampliando su papel en la regulación laboral de la inmigración como recoge el nuevo Estatuto de Autonomía.

76. **Hay que reorientar la formación profesional para posibilitar el acceso a la formación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras**, mejorando la correlación entre los contenidos formativos y las necesidades del sistema productivo, y el uso y rentabilidad de los recursos destinados a la formación, garantizando mediante la negociación colectiva, la puesta en marcha de planes formativos por las empresas vinculados a la movilidad, la clasificación o la carrera profesional. Además promoveremos un sistema integral de información y orientación de las personas trabajadoras, e impulsaremos el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores y trabajadoras, que permita una adaptación real a la continua evolución del mercado laboral y el sistema productivo.
77. **Mejorar la calidad del empleo femenino tiene que ser un objetivo estratégico para este periodo**, hasta conseguir garantizar la igualdad plena de las mujeres en el acceso, permanencia y promoción dentro del mercado de trabajo. La mejor herramienta para ello, además de obligar al cumplimiento de las normas laborales, tiene que ser la negociación colectiva, abordando medidas y planes de igualdad en las empresas y los sectores de menor presencia femenina, que favorezcan la diversificación profesional a través de la formación en igualdad, mejoren la estabilidad y eliminen la discriminación, además de esforzarnos por llegar a las pequeñas empresas, donde son más comunes las prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Igualmente es preciso mejorar aspectos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilizando los horarios laborales, promocionando la realización de acciones formativas durante la jornada laboral, o incentivando la corresponsabilidad de los hombres para que hagan uso de los permisos y excedencias establecidos.
78. **La situación laboral de la juventud andaluza nos obliga a actuar específicamente sobre este colectivo para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo**. Desde el sindicato tenemos que convenirles de la utilidad de organizarse colectivamente para mejorar sus condiciones laborales, al mismo tiempo que reforzar nuestras denuncias sobre la utilización fraudulenta de la contratación bajo las modalidades de prácticas o becas, garantizando su finalidad exclusivamente formativa. Igualmente debemos acabar con determinadas situaciones discriminatorias en relación al empleo, que llevan a una dualidad o fragmentación del mercado de trabajo, y que están relacionadas con la vulnerabilidad de las personas, bien sean discapacitadas o de otros colectivos considerados de difícil empleabilidad, y que se manifiestan fundamentalmente en el empleo protegido. Hay que cambiar el modelo de los Centros Especiales de Empleo, garantizando los derechos laborales y sindicales de las personas que allí trabajan y transformarlos en la base para integrarse en el mercado laboral en igualdad. Sobre todo hay que actuar sindicalmente para hacer efectivo el compromiso de las cuotas de reservas para personas con discapacidad, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas, como en el sector privado en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras.
79. **Tenemos que redoblar nuestros esfuerzos para reducir drásticamente la siniestralidad laboral en Andalucía**, mejorando los instrumentos de intervención a todos los niveles, y muy especialmente en las empresas, implicando a empresariado y plantilla en la aplicación real de las medidas de prevención, mejorando la calidad de los servicios de prevención, impulsando que su gestión y control sea con recursos propios de la empresa. Asimismo es necesario mejorar el control sobre las empresas para garantizar el cumplimiento de la normativa, reforzando las tareas de inspección, especialmente sobre las empresas y sectores con mayor siniestralidad y peligrosidad, así como sobre las contratadas y subcontratadas, lo que requiere el desarrollo de programas específicos sobre esta materia; al mismo tiempo que la puesta en marcha de mecanismos de coordinación no solo entre las distintas Consejerías responsables de esta política, sino implicando también a sindicatos, empresarios, jueces y fiscales; y el desarrollo progresivo de políticas de salud, que tienen que ir más allá de la mera seguridad; y avanzar en la aplicación en Andalucía, del Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales. Desde el sindicato tenemos que desarrollar estrategias transversales que además de la negociación colectiva, incluyan la necesaria formación y la actuación coordinada de los delegados y delegadas de prevención, con el objetivo de llegar a pymes y microempresas, prestando especial atención al fenómeno de la subcontratación, y debemos procurar una actuación más enérgica, aumentando el número de denuncias por infracciones ante la Inspección de Trabajo. Asimismo tenemos que exigir una acción más decidida de la fiscalía para perseguir y castigar los delitos contra la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, apostando por la creación de una policía autonómica especializada en estos delitos, así como la especialización de tribunales para tal fin.

80. **Tenemos que ser absolutamente exigentes acerca de aumentar los efectivos humanos de la Inspección de Trabajo en Andalucía**, sin lo cual es imposible que puedan abordar su función. Asimismo, y desde el claro planteamiento de mantener un sistema único de Inspección de Trabajo para el conjunto del Estado, sería aconsejable avanzar en formulas que pudieran descentralizar el control y parte de la gestión a nivel autonómico; lo cual permitiría identificar mejor los problemas y aplicarles soluciones diferenciadas y más eficaces, siendo un elemento clave la constitución del órgano tripartito de la inspección de Trabajo en Andalucía para resolver estas cuestiones, y especialmente determinar la planificación anual de las inspecciones, priorizando las actuaciones para erradicar el fraude en la contratación y la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras, garantizar la igualdad de trato en las empresas cumpliendo los compromisos con las personas discapacitadas, y se erradique la utilización excesiva y fraudulenta de las becas o los contratos en práctica.
81. **Es necesario dinamizar y reorientar el papel y el funcionamiento de las ATIPES**, que tienen una vigencia hasta finales del 2010, especialmente agilizando las actuaciones de los órganos de gobierno, aplicando con más intensidad las políticas activas de empleo que son necesarias para impulsar el desarrollo de estas zonas y su convergencia con el resto de Andalucía, fortaleciendo los servicios públicos de empleo en estas zonas, siendo necesario una mayor coordinación entra las distintas Consejerías y administraciones para producir la sinergia de las acciones y contribuir así a una mayor eficacia y efectividad de las mismas.
82. **Es necesario mantener el impulso y apoyo al autoempleo**; diferenciando su situación de la de los falsos autónomos, reforzando los servicios que desde el sindicato se dirigen a este colectivo, especialmente los TRADE, sin que ello signifique que desde CCOO-Andalucía renunciemos a organizar sindicalmente a cualquier trabajador autónomo que no tenga asalariados a su cargo.
83. **Conseguir la regulación laboral de las personas inmigrantes que acceden a Andalucía es una cuestión primordial para acabar con situaciones de marginalidad y explotación** que se producen con gran frecuencia. Apostamos por la contratación en origen y una gestión más eficaz y rigurosa de los contingentes y del catalogo de ocupaciones de difícil cobertura, para adecuarlos a las necesidades de nuestro mercado laboral, y desde el origen, se le puedan garantizar todos los derechos laborales y sociales; y planteamos una mayor participación autonómica en todos estos procesos. Es fundamental mejorar la gestión de los flujos migratorios, dar transparencia a la contratación y hacer efectivo el principio de prioridad para los trabajadores y trabajadoras nacionales o inmigrantes regularizados ya residentes; por lo que reclamamos que la regulación laboral de las personas inmigrantes sea asumida por el SAE desde el origen, y así acabar con el descontrol de los experimentos puntuales, auspiciados desde muchos ayuntamientos, que fragmentan y distorsionan el mercado de trabajo.
84. Las dificultades evidentes para actuar sindicalmente en la economía irregular, no supone que desde el sindicato renunciemos a intervenir activamente para intentar aflorar la mayor parte de la misma. Nuestra labor pasa por exigir a la Administración que busque formulas para estimular la regularización de una parte de ese empleo, el de los sectores más controlados y donde mejor se conoce este fenómeno, y además ponga en marcha medidas que refuercen los controles y las inspecciones tanto en materia fiscal, como laboral

Instrumentos de intervención

85. Realizaremos campañas de asesoramiento al empresariado y personas trabajadoras para que la prevención pase de ser una teoría a convertirse en la práctica habitual en el seno de las empresas.
86. Reclamaremos un mayor control de la autoridad laboral sobre los servicios externos de prevención, recabando el informe preceptivo de los delegados y delegadas de prevención antes de proceder a su actuación.
87. Exigiremos la puesta en marcha efectiva de los laboratorios previstos en Andalucía referidos al estudio e investigación sobre salud laboral, y potenciaremos su funcionamiento para que sus conclusiones puedan ser utilizadas en el desarrollo de políticas eficaces en materia de prevención de riesgos.

88. Reclamaremos mecanismos de coordinación entre Empleo y Salud para avanzar en las enfermedades profesionales en Andalucía, particularmente garantizando el registro, y creando los servicios específicos de registro por parte de la Comunidad de Andalucía.
89. Reforzaremos y dinamizaremos el funcionamiento del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, para convertirlo en un instrumento más útil y eficaz, al servicio de una política activa en materia de salud laboral
90. Exigiremos la puesta en marcha en menos de un año del registro de enfermedades profesionales en Andalucía
91. Exigiremos al Gobierno andaluz el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la Concertación acerca de garantizar la calidad y la estabilidad del empleo en todos los servicios públicos que tiene externalizada su gestión.
92. Reclamamos que las Comisiones Provinciales del SAE se reúnan con regularidad, garantizando la participación efectiva del sindicato en todas aquellas funciones que son de su competencia.
93. Mantendremos el impulso a la actividad de las ATIPES, mediante un proceso continuo de información y divulgación de las medidas en cada zona afectada, e instaremos a la administración a marcar un calendario que nos permita avanzar en la implantación de las medidas.
94. Priorizaremos la creación urgente, dentro del sistema educativo público, de los Centros Integrados de Formación Profesional.
95. Participaremos activamente en la negociación del II Plan Andaluz de Formación Profesional, llevando nuestras propuestas para apostar por una formación que se traduzca en empleo de calidad, para lo cual consideramos necesario evaluar y establecer con carácter anual, las prioridades formativas que requiere el sistema productivo.
96. Promoveremos iniciativas que atiendan a las necesidades formativas de los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.
97. Negociaremos planes de formación donde se avance en compromisos sobre tiempo para la formación, vinculándolo al sistema de bonificaciones de las empresas y los permisos individuales de formación
98. Debemos intensificar el control sindical sobre la contratación a través de la información que nos proporciona las copias básicas de los contratos. Desde la estructura de rama, a nivel de sindicatos provinciales, se tiene que hacer un seguimiento efectivo del límite de encadenamiento de contratos en el mismo puesto, así como del Libro de registro que deben tener todas las empresas que comparten centro de trabajo con contratadas y subcontratadas; siendo de especial interés, el seguimiento del desarrollo de la ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
99. Defenderemos ante las Corporaciones Locales y la Junta de Andalucía que se excluya de la contratación pública a las empresas de la construcción que no cumplan lo establecido en la Ley Reguladora de la Subcontratación.
100. Exigiremos a la Administración su responsabilidad a la hora de ratificar y poner en ejecución las actas de la inspección de trabajo, garantizando el cumplimiento de las sanciones.
101. Debemos conseguir que en menos de un año la Consejería de Empleo ponga en marcha un órgano tripartito de participación institucional que garantice la efectiva intervención sindical en la definición de las actuaciones anuales de la Inspección de Trabajo en relación a todas sus competencias.
102. Mejoraremos los mecanismos de participación sindical, seguimiento y control en los procesos de contratación de inmigrantes, especialmente en las campañas de temporada, procurando la aplicación de planes específicos de atención social.

103. Aumentaremos la implicación autonómica en el control y la gestión de los flujos migratorios, a través del SAE, y consiguiendo que funcionen con más eficacia las comisiones provinciales, así como el grupo de trabajo tripartito regional constituido al efecto.
104. Nos proponemos aumentar el número de Planes de Igualdad negociados en las empresas que permite la ley, y conseguir otros en empresas de menor plantilla que no tienen la obligación legal
105. Reforzaremos las actuaciones del sindicato en todos los ámbitos internos y externos de actividad, para conseguir acabar con la segregación ocupaciones de la mujer en los sectores de la industria y la construcción.
106. Promoveremos a través de la negociación colectiva la creación en las empresas de servicios dedicados al cuidado de menores en horario laboral, especialmente en el sector público
107. Plantearemos la formación en materia de género del personal técnico perteneciente a los distintos organismos de empleo para incorporar esta perspectiva en todas sus actuaciones profesionales.
108. Desde CCOO promoveremos actuaciones y protocolos de atención e información sindical en las universidades o los centros de ciclos formativos para explicar la finalidad formativa de las becas o contratos de práctica y sensibilizar a los futuros trabajadores y trabajadoras sobre su utilización fraudulenta.
109. Desde el sindicato propondremos políticas activas de empleo para garantizar la formación de las personas jóvenes procedentes de abandono o fracaso escolar para facilitar su inserción laboral y social.
110. Propondremos acuerdos de la Administración con las empresas que quieran rejuvenecer o ampliar sus plantillas con personas jóvenes con el compromiso de un contrato indefinido.

EJE4

La políticas sociales en Andalucía

Por un mejor reparto
del crecimiento económico
y el desarrollo

Análisis de situación

111. El desarrollo económico y los avances producidos en Andalucía en los últimos años requieren la aplicación de criterios de cohesión social y territorial para hacer realidad el aumento de bienestar del conjunto de la población andaluza, garantizando el principio de igualdad para cualquier persona en Andalucía independientemente de cual sea su condición o su lugar de residencia. La cohesión por tanto se constituye en un objetivo prioritario para seguir avanzando en la creación de riqueza, progreso y bienestar para el conjunto de los andaluces y andaluzas; y al mismo tiempo favorece el desarrollo personal y la calidad de vida. Para conseguir avanzar hay que actuar desde una triple perspectiva que contemple la mejora en la prestación de los servicios públicos, la garantía de la igualdad de oportunidades, y la superación de los desequilibrios territoriales.
112. La cohesión social está basada en un sistema de bienestar público que atienda a toda la población, muy especialmente a los colectivos y zonas más desfavorecidas para facilitar su plena integración en igualdad de derechos. La prestación del sistema público de servicios tiene que garantizar el derecho del conjunto de la ciudadanía andaluza a acceder a los mismos en condiciones de igualdad, y los poderes públicos tienen que adoptar las medidas adecuadas mediante el reconocimiento legal de los mismos, la financiación suficiente y la eficacia y eficiencia de las actuaciones administrativas, además de su calidad, tal y como recoge el Estatuto de Autonomía entre los principios rectores de las políticas públicas. Esto quiere decir que las Administraciones Públicas además de garantizar el cumplimiento de los derechos sociales tienen que prestar el servicio con calidad, equidad, y establecer unos mecanismos de evaluación y control que permitan satisfacer las necesidades y las demandas de la ciudadanía desde la perspectiva del interés general, sin olvidar que la financiación es el elemento clave para mantener y mejorar los servicios públicos, por lo que el impacto y la repercusión que sobre los mismos puede tener un determinado modelo fiscal y la rebaja indiscriminada de impuestos se debe tener en cuenta a la hora de la planificación económica.

113. Andalucía alcanza unos niveles de prestación pública de bienes y servicios excelentes en comparación con el conjunto del Estado. Pero los requerimientos de una sociedad moderna y avanzada suponen un reto continuo para incorporar nuevas prestaciones, mejorar su calidad y sobre todo garantizar su futuro; lo que exige el compromiso de todas las partes implicadas en consensuar el marco de un modelo de planificación y gestión de las distintas políticas de cohesión y bienestar social que responda eficazmente a todas estas cuestiones. Desde CCOO-Andalucía compartimos la necesidad de modernización de los servicios públicos, pero consideramos que la tendencia actual hacia la abusiva externalización de servicios, al margen de no demostrar una mayor eficacia, no es el camino adecuado para garantizar la equidad ni la cohesión en nuestra sociedad.
114. Dentro de la prestación de servicios públicos, la sanidad es la que utiliza la mayor parte de los recursos financieros de nuestra comunidad, y este es uno de los principales retos a los que nos enfrentamos para mantener un sistema sanitario capaz de prestar un servicio de calidad a la población andaluza a medio y largo plazo, que pueda incorporar las innovaciones tecnológicas, y dar respuesta de forma adecuada a las nuevas necesidades derivadas del envejecimiento de la población o la aparición de nuevas enfermedades y diversos tipos de discapacidades, así como a las demandas y expectativas de la ciudadanía, consiguiendo que estos se sientan satisfechos de su sistema sanitario. Al mismo tiempo debemos considerar la salud como un elemento más del desarrollo de Andalucía, y por ello, fuente de empleo y riqueza
115. Al margen de los importantes cambios que ha experimentado en los últimos años y del notable incremento presupuestario, el sistema educativo andaluz mantiene déficits profundos que nos obligan a reflexionar sobre los problemas que están produciendo esta situación, especialmente en relación a la propia estructura y oferta del sistema. Hay que reconocer el importante esfuerzo inversor realizado, que se sitúa en los últimos tres años en un incremento del 34%, pero aún así, no superamos los peores puestos en inversión por alumno o alumna del conjunto de las Comunidades Autónomas, y sobre todo, no hemos conseguido mejorar los rendimientos escolares, lo que indica que no basta con aportar recursos financieros, sino que hay que cambiar su orientación y prioridades. Existe una escasa motivación entre la población juvenil para continuar sus estudios más allá de la etapa obligatoria, y los poderes públicos están obligados a ofrecer facilidades a la población para que continúen su formación después de los estudios postobligatorios. Asimismo hay que mejorar los indicadores sobre el nivel de atención del alumnado, ya que la masificación y la falta de atención personalizada son uno de los factores principales que motivan el abandono. El sistema educativo público andaluz ha de entenderse desde una concepción solidaria que atienda a todos los centros sostenidos con fondos públicos, y ello incluye a los concertados. El gran reto para los próximos años tiene que ser conseguir un sistema educativo público integrado e integrador, que absorba de manera equilibrada a todo un alumnado heterogéneo y con muy diversas necesidades, evitando la segregación y la creación de ghettos.
116. Los servicios sociales están sufriendo una importante transformación, debido a la puesta en marcha de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, cuyo desarrollo nos debe acercar al tipo y nivel de prestaciones que tienen los países más desarrollados de nuestro entorno. La situación en Andalucía parte de una red asistencial insuficiente, con una mayoría de centros de titularidad autonómica o municipal, y muy escaso y poco cualificado sector privado, lo que conforma inicialmente un sistema con bajos niveles de calidad tanto en la prestación de los servicios, como en las condiciones laborales de sus empleados y empleadas. Una especial relevancia adquiere el desarrollo de la atención a la Dependencia en nuestra comunidad, cuyos primeros pasos nos producen cierta preocupación, ya que se está llevando a cabo con una falta de criterios homogéneos y de cierto rigor en la aplicación de aspectos importantes de la ley y de los reglamentos, lo que desde nuestra perspectiva puede condicionar negativamente el futuro del sistema, sobre todo, con la deriva hacia la prestación de cuidados en el ámbito familiar, ya que se está induciendo a los usuarios y usuarias a que elijan esta modalidad que genera una dotación económica en lugar de promover la atención de los cuidados. Al mismo tiempo se ha producido un error de planificación habiéndose duplicado las previsiones respecto al número de personas beneficiarias en la gran dependencia, lo que supone un incremento de costes que puede condicionar la calidad de las prestaciones y del empleo. También nos preocupa la situación de la ayuda a domicilio, donde estamos muy alejados del nivel exigible y que requiere para avanzar una mayor responsabilidad y participación de las corporaciones locales.

117. Desde la misma UE se han producido actuaciones que muestran una seria preocupación por la desigual distribución de ingresos y la exclusión social en muchos países, desarrollando una nueva fuente de información estadística en el ámbito comunitario, la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Los primeros datos aportados por dicha encuesta a nivel de Comunidades autónomas colocan a Andalucía en una situación desfavorable en relación a otras regiones del Estado y de la U.E. con un porcentaje importante de población por debajo del umbral de pobreza. Por ello tenemos que impulsar desde el sindicato las políticas para erradicar la pobreza y evitar la exclusión social en Andalucía, promoviendo la inserción social como un objetivo prioritario de las nuevas políticas sociales.
118. La Igualdad, aparte de un derecho fundamental, es una condición necesaria para lograr crecimiento económico y cohesión social en Andalucía, pero para poder alcanzar dicho objetivo, todavía es necesario remover obstáculos y cambiar mentalidades, en todos los ámbitos de la vida, tanto pública, como especialmente en la esfera privada. Los poderes públicos tienen que introducir sistemáticamente la perspectiva de género a la hora de elaborar y aplicar sus distintas políticas, única manera de garantizar la transversalidad y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, pero el conjunto de la sociedad tiene que incluir entre sus valores educativos el cambio cultural que supone asumir un reparto más equitativo de las tareas domésticas y los cuidados familiares y sobre todo hay que procurar romper la barrera todavía existente en el ámbito de la empresa privada tradicional para que la mujer se incorpore en un plano de igualdad.
119. La población inmigrante residente en Andalucía es muy variada, tanto por su nacionalidad como por la tipología de los empleos que ocupan, y de ella, el 50% de las personas con tarjeta de residencia son de la Unión Europea. El hecho más significativo de los últimos años ha sido el importante incremento que se ha producido en el número de inmigrantes, lo que ha hecho aflorar de una forma más evidente la existencia de importantes problemas de integración social, tanto en relación a las necesidades básicas de las personas, como muy especialmente a las que se refieren a la integración a largo plazo y las acciones de convivencia que posibiliten la participación real de estas personas como miembros de pleno derecho de la sociedad andaluza. Andalucía tiene un modelo garantista, basado en el reconocimiento de derechos sociales a todas las personas que viven en ella, y que sobre el papel incluye todos los aspectos necesarios para la integración, desde el respeto a la diversidad; sin embargo en la práctica se deben mejorar muchas cuestiones, en relación sobre todo con los equipamientos sociales, la vivienda, y especialmente la falta de control y la desregulación que a veces de forma intencionada se produce en el acceso al mercado laboral y las condiciones de trabajo de estas personas.
120. Las Infraestructuras y los equipamientos públicos, siguen siendo un instrumento básico para la cohesión y poder corregir los desequilibrios aún existentes. Las políticas de ordenación del territorio y las infraestructuras tienen que servir además para favorecer la integración económica del conjunto del territorio andaluz, convirtiéndose en elementos determinantes del grado de desarrollo y nivel de vida de cada zona. Las infraestructuras no son un fin en si mismas, sino un instrumento para resolver las necesidades de movilidad de las personas y las mercancías, por tanto deben estar supeditadas a las políticas que se quieran aplicar en materia de transporte. En este sentido hay que destacar la importancia del PISTA como instrumento eficaz para la cohesión, y donde se incluyen la mayoría de nuestras aportaciones.
121. En los últimos años, a la vez que aumentó de forma muy notable la construcción de viviendas en Andalucía, se hacía cada vez más difícil el acceso a las mismas, debido a la subida excesiva de los precios que no se correspondía con un incremento de los costes de construcción, sino a la repercusión del fuerte aumento de precio del suelo. Como consecuencia, amplios sectores de población se han visto excluidos del mercado libre de la vivienda y esta se ha convertido en una de las mayores preocupaciones sociales de los ciudadanos y ciudadanas. Dentro de los nuevos derechos que hay que desarrollar a partir del Estatuto de Autonomía se encuentra el derecho a una vivienda digna y adecuada. La situación actual ya la preveíamos en cierto modo en nuestro anterior Congreso, cuando propugnábamos un Pacto con las Administraciones y al empresariado del sector para conseguir una mejor distribución del suelo y una contención del precio que facilitara el acceso a jóvenes y personas con menores rentas. A finales del 2007 se firma el Pacto Andaluz por la Vivienda, con gran protagonismo de nuestra organización, y posteriormente se han adherido otros dos acuerdos con la FAMP y las

Entidades Financieras para poder desarrollarlo adecuadamente. El Pacto supone un avance en derechos que otorga a la vivienda un valor social y el acceso a la misma en Andalucía, se constituye en un derecho reconocido por ley

122. El desarrollo del medio rural es un elemento clave para favorecer la cohesión en Andalucía. El crecimiento experimentado en los niveles de renta y bienestar en el medio rural andaluz ha sido menor que en las zonas urbanas, fundamentalmente por la dificultad para mantener actividades económicas capaces de generar empleos estables y de calidad. En Andalucía, existen más de un 40% de municipios con menos de dos mil habitantes lo que nos convierte en un escenario estratégico para poder aplicar medidas encaminadas en las políticas de la UE, que con la ayuda de los recursos comunitarios, nos permitan el desarrollo de esas zonas, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de sus habitantes mediante el desarrollo de actividades productivas sostenibles. Para abordar el futuro son necesarias una política propia, y una legislación que impulse el desarrollo rural a partir de la aprobación en 2007 del Marco Nacional de Desarrollo Rural 2007-2013, y la Ley de Desarrollo Sostenible en el Medio Rural, dos instrumentos importantes, que vienen a suplir el vacío normativo existente a nivel del Estado, y que requieren su desarrollo específico en Andalucía.
123. Existe una peculiaridad en los Sistemas de protección social que incide de manera notable en Andalucía. Los trabajadores y trabajadoras del campo mantienen un Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) injusto y discriminatorio, en el que pagan más que el régimen general, perciben menos de pensión, y el empresariado cotiza a un tipo muy bajo y solo por los días trabajados. Casi las dos terceras partes de conjunto del estado son andaluces y andaluzas. Desde el Pacto de Toledo en 1995 se establece la desaparición de este régimen especial y su integración en el general, y posteriores acuerdos sindicales fijan la fecha de 1 de Enero de 2009 como tope, planteándose negociaciones que tienen que buscar un sistema de contribución para las empresas que no dificulte la competitividad de las explotaciones agrarias, y al mismo tiempo sitúe en un plano de igualdad a estos trabajadores y trabajadoras con el conjunto de la población asalariada. Igualmente el sistema especial de protección al desempleo agrario para Andalucía y Extremadura tras los efectos provocados por el decretazo y la huelga general que motivó su retirada, mantiene aspectos que precisan mejorar, especialmente la inclusión de las personas con contratos fijos discontinuos como perceptoras del subsidio agrario, actualmente muy condicionado por el tope de rentas familiares que lo hace inviable.

Objetivos

124. **1 Conseguir la cohesión social y territorial de los andaluces y andaluzas.**
-
125. **2 Lograr un mejor reparto de la riqueza y eliminar la exclusión social.**
-
126. **3 Conseguir que la igualdad se convierta en una seña de identidad de Andalucía.**
-
127. **4 Aumentar el nivel de las prestaciones y la calidad de los servicios públicos.**
-

Propuestas de actuación

128. **Desde CCOO-Andalucía promoveremos un mejor reparto del crecimiento económico y el desarrollo** para hacer posible una Andalucía más justa y cohesionada, donde no quepan los desequilibrios sociales y/o territoriales. Para ello las políticas económicas deben ir impregnadas de criterios de cohesión que garanticen otro modelo de distribución de la riqueza y los recursos más justo y solidario, atendiendo a las necesidades personales y colectivas de la sociedad andaluza, y permitan un desarrollo integral, equilibrado y armónico del territorio. Para ello es necesario garantizar la igualdad de oportunidades tanto en el desarrollo de las políticas de prestación de servicios, como en el acceso a la formación, la educación y el conocimiento de los ciudadanos y ciudadanas, para evitar los riesgos de exclusión.

129. **El desarrollo y consolidación del estado de bienestar en Andalucía se debe basar en la apuesta por un modelo que sitúe la redistribución de la riqueza, la garantía de los derechos básicos y el acceso en igualdad a los bienes y servicios como elementos centrales**, y que al mismo tiempo sea receptivo a las demandas sociales y capaz de asegurar respuestas rápidas y de calidad. El reforzamiento de estos principios solo se puede garantizar desde la prevalencia de lo público, y por tanto hay que potenciar los elementos de financiación, planificación, gestión y control desde los poderes públicos como garantía de una adecuada prestación de los servicios a los ciudadanos y ciudadanas. CCOO-Andalucía está comprometida con la elaboración de propuestas y alternativas que aporten elementos de credibilidad sobre los modelos de gestión pública, para que estos sean más ágiles y eficaces, reforzando las garantías jurídicas de los derechos de la ciudadanía con independencia de la fórmula de gestión por la que se opte, y apostamos por un sistema de relaciones laborales homogéneo en el conjunto de la Administración andaluza al margen de los distintos entes instrumentales que se utilizan para la prestación de los servicios de interés público, así como por nuestra participación en los órganos directivos de los mismos.
130. **Para CCOO-Andalucía las políticas fiscales tienen que ser un poderoso instrumento de reparto, de cohesión social y de igualdad**. Todavía seguimos siendo de las regiones que menos gasto público dedica a educación, y estamos a la cola de los países de nuestro entorno en relación al gasto en sistemas de protección social. Apostamos por una política fiscal progresiva y redistributiva, que permita mejorar los ingresos públicos para garantizar la prestación y la calidad de los servicios sociales, lo que en definitiva va a garantizar la cohesión social y un reparto más justo y equilibrado del desarrollo y crecimiento económico. Estamos en contra de las rebajas generalizadas o indiscriminadas de impuestos, que solo provocarían más desigualdades además de comprometer el futuro y sobre todo la calidad de servicios como la educación, la salud o la atención a las personas dependientes, y entendemos que las rebajas fiscales solo se pueden aplicar en casos muy selectivos y para colectivos muy concretos, siempre desde la perspectiva de la cohesión.
131. **Apostamos por potenciar un Sistema de Salud en Andalucía** universal, solidario, público, y de provisión gratuita, que sea cada vez más resolutivo, ágil y eficiente, preocupado por la calidad en la prestación del servicio y la innovación tecnológica, que haga de la transparencia, la información y la participación uno de los pilares de su gestión. La mejora del sistema precisa una atención sanitaria más personalizada, lo que requiere completar y ampliar la red hospitalaria, para mejorar la accesibilidad de la población, y ampliar la red de centros de salud, mejorando las infraestructuras y el equipamiento tecnológico de los centros sanitarios, y seguimos insistiendo en la prioridad de mejorar los dispositivos y equipos de salud mental. Apoyamos la racionalización del gasto sin detrimento de la eficacia y la calidad del servicio, así como la continuidad de los programas de investigación en terapia celular y genética, con la finalidad de aplicar estos hallazgos de forma inmediata a la solución de muchas enfermedades que afectan a gran número de familias andaluzas. Es necesario ampliar algunos derechos, que incluyen especialmente la cobertura de prestaciones ortoprotésicas o la salud bucodental, además de promover actuaciones y medidas de apoyo a las personas cuidadoras y programas específicos de acogida a las personas inmigrantes, todo esto en la línea de hacer más efectivo el derecho a la salud de todas las personas que trabajan y viven en Andalucía. Para avanzar en todas estas cuestiones hay que asegurar el compromiso y la vinculación de profesionales con el propio sistema sanitario, para lo que es necesario desarrollar políticas de personal consensuadas con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo las retributivas y la estructura salarial, asegurando la estabilidad laboral en el Sistema Sanitario Público de Andalucía y evitando la tendencia a la desregulación y precarización de las relaciones laborales a través de la excesiva utilización de distintos entes instrumentales.
132. **Debemos situar la calidad como el eje central del funcionamiento de todo el sistema educativo público andaluz**, con un modelo basado en una atención adecuada y próxima, para lo cual hay que desarrollar la ley de educación ya aprobada al final de la anterior legislatura, dando cumplimiento al pacto por la educación suscrito entre la Administración y los sindicatos de clase, lo que tiene que aportar al sistema más recursos económicos, mejores plantillas y creación de nuevos centros. Todo esto requiere una adecuada inversión en educación que nos sitúe en la media de los países de la OCDE en inversión por alumnado, una atención docente más personalizada que reduzca el número de alumnos y

alumnas por clase dedicando mayor atención a quienes más lo necesitan especialmente las personas discapacitadas, así como la inclusión de nuevos perfiles profesionales en el sistema educativo como educadores y educadoras sociales o más personal de apoyo especializado en problemas de aprendizaje, fomentando la aprobación de planes de atención al alumnado con discapacidad en el conjunto del sistema educativo no obligatorio. Igualmente proponemos mejorar la calidad y generalizar los servicios educativos propios, potenciando los programas de refuerzo escolar, proporcionando transporte escolar gratuito o residencias escolares públicas para aquellos que estudian lejos de su pequeña localidad habitual de residencia, o una amplia política de becas para facilitar que el alumnado con menos recursos económicos puedan continuar sus estudios después de la enseñanza obligatoria.

133. **Conseguir una matriculación equilibrada del alumnado heterogéneo en todos los centros sostenidos con fondos públicos, incluidos los concertados**, es la mejor forma de integrar educativamente a la población emigrante. Ello requiere medidas urgentes, incluyendo legislativas, para evitar que la brecha de la segregación se haga cada vez mayor. La interculturalidad es un valor que tiene que desarrollar la propia escuela y hay que apostar por la integración equilibrada de la población inmigrante en edad escolar, aumentando los recursos para evitar que se deteriore la calidad y se refuerce el discurso intencionado de algunos sectores en contra de la enseñanza pública.
134. **Apostamos por un sistema universitario andaluz acorde con las necesidades de nuestro modelo social**, capaz de adaptarse a las nuevas exigencias tanto tecnológicas como sociales y de conectar mejor con los sectores productivos más innovadores, más coordinada y que tenga garantizada una financiación suficiente para poder abordar todos estos retos. Asimismo hay que reforzar el papel de los Consejos Sociales para mejorar su transparencia y conseguir que las universidades se conviertan en agentes activos de la transformación de la sociedad andaluza.
135. **Es preciso un cambio en la concepción de los servicios sociales para que sean generadores de derechos subjetivos y universales para las personas y se supere la idea de la asistencia social**, permitiendo cubrir además de las necesidades personales básicas, las necesidades sociales del conjunto de la población andaluza. Esto requiere dar cobertura a nuevas políticas de gran importancia ligadas a la igualdad, la atención a la dependencia, el cuidado de menores, la integración social de las personas extranjeras, sin olvidar las actividades que tradicionalmente se incluían en los servicios sociales como la exclusión y marginación, o la lucha contra la pobreza. Asimismo es necesario revisar y ampliar el catálogo de servicios y establecer formulas para mejorar la prestación de los mismos, lo cual pasa por mejorar la gestión y los sistemas de evaluación y control, rentabilizando y optimizando los recursos económicos, materiales y humanos dedicados a estos servicios, y evitando la dispersión de los mismos en diferentes programas, gestionados por distintas Consejerías, que al final conforman un escenario complejo y de poca utilidad. Proponemos que se establezcan sistemas de homologación y acreditación de todos los centros, así como su integración en registros públicos, y reivindicamos un servicio de cuidados de menores, equivalente a la ayuda a domicilio, para familias con situaciones especiales.
136. La base de nuestra propuestas están en el Acuerdo sobre Dependencia suscrito en el marco del VI Acuerdo de Concertación y que define un sistema público, basado en la prestación de servicios a través de una red de centros públicos y privados, mediante la creación de una Agencia Pública responsable del desarrollo del SAAD, que mantendrá en el ámbito de lo público la planificación, la gestión de las prestaciones y la valoración y acreditación de los servicios y los centros, que además de la calidad del servicio, garantice la cualificación de los y las profesionales y la calidad del empleo, así como la coordinación entre Administraciones, especialmente las corporaciones locales. Todo ello requiere la aprobación de una Ley andaluza, donde vamos a participar activamente en su elaboración.
137. **Apostamos por la elaboración de una ley de Inclusión Social para Andalucía** que recoja actuaciones integrales y transversales que afecten al conjunto de las políticas y permitan un ordenamiento más racional y homogéneo de todo el entramado de servicios sociales en nuestra región, en concordancia con una revisión de la actual Ley de Servicios Sociales en Andalucía, con el objetivo conjunto de crear un auténtico sistema de servicios sociales de calidad que de respuesta a las demandas planteadas y sea un instrumento eficaz para conseguir la cohesión social.

138. **Eliminar la pobreza y la exclusión social es una condición necesaria para conseguir la cohesión** y situarnos en una sociedad moderna, competitiva y avanzada. Desde CCOO apoyaremos la aprobación de una Ley que reconozca el derecho a una renta básica en Andalucía, desarrollando el Art.23 del Estatuto de Autonomía, que cubra el riesgo de exclusión social de muchas personas en situación de pobreza extrema, y garantice unas condiciones de vida digna a todos los andaluces y andaluzas, desde un concepto alejado de una visión asistencial o subsidiada, sino considerándola como una política activa para lograr la inclusión social y la integración efectiva en el mercado de trabajo.
139. Intensificaremos nuestra acción en los órganos correspondientes para favorecer estas actuaciones, con especial atención al Observatorio Andaluz de la Cohesión, compromiso adquirido en el VI Acuerdo de Concertación a propuesta nuestra, y que es preciso reactivar y dinamizar como instrumento necesario y que puede ser muy valioso para conocer los déficits, orientar las actuaciones y dirigir las previsiones económicas y presupuestarias hacia objetivos de cohesión real, que ayuden a desterrar la pobreza de Andalucía.
140. **La igualdad de oportunidades constituye el principal motor de desarrollo económico y democrático de la sociedad andaluza.** Por ello desde CCOO procuramos que la igualdad entre mujeres y hombres sea una seña de identidad para el conjunto de la sociedad, y actuamos para que la misma se haga efectiva en los distintos ámbitos de la vida social laboral política y económica. Apoyamos el desarrollo y la aplicación de las medidas contempladas en la reciente legislación sobre igualdad, tanto estatal como autonómica, promoveremos el proceso de empoderamiento y liderazgo femenino en la sociedad, especialmente en el ámbito de las empresas y en el seno de nuestra organización. Nos comprometemos a trasladar a la negociación Colectiva las propuestas para permitir el desarrollo de la Ley de promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como a reforzar las actuaciones en materia de violencia de género o acoso sexual, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que rechace cualquier tipo de discriminación, violencia, ó explotación hacia las mujeres.
141. **Apostamos por un modelo de atención social a las personas inmigrantes basado en el respeto a la diversidad,** donde los únicos límites deben ser las normas de convivencia democrática y las leyes, siendo responsabilidad de los poderes públicos elaborar las políticas que faciliten la integración y compensen las situaciones discriminatorias y de desigualdad que hoy existen, y conseguir una sociedad más cohesionada. Junto a las políticas de empleo, hay que priorizar las políticas sociales, especialmente el acceso y la permanencia en el sistema educativo, y la posibilidad de acceder a una vivienda; y atender de forma específica la situación generada por la gran afluencia de trabajadores y trabajadoras temporeros en las campañas agrícolas. Desde CCOO-Andalucía luchamos contra la discriminación social y laboral de las personas por razón de su origen, y muy especialmente contra el racismo y la xenofobia, promoveremos la inserción laboral, y la igualdad de derechos sociales junto al respeto a la dignidad personal de la población inmigrante y debemos promover desde nuestra participación decidida, la búsqueda de acuerdos para mejorar las condiciones sociales y de vida de este colectivo tan numeroso y heterogéneo y que aporta muchos elementos positivos al desarrollo de Andalucía.
142. **Desde CCOO-Andalucía defendemos un modelo social de transporte que conjugue los derechos de la ciudadanía, la necesidad de movilidad de las personas y las empresas, y el respeto de los derechos sociales,** y que haga compatible movilidad, accesibilidad y sostenibilidad, para lo cual es preciso ampliar y mejorar las infraestructuras de transporte y telecomunicaciones, aumentando la conectividad y la articulación territorial, garantizando la eficacia de las redes y favoreciendo el desarrollo equilibrado del territorio. Apoyamos un modelo de transporte público, donde se potencie el ferrocarril como elemento vertebrador de Andalucía y los modos colectivos de transporte mediante un modelo de sistemas multimodales en zonas metropolitanas y grandes áreas urbanas, así como en el litoral, con el desarrollo de plataformas logísticas y estaciones intermodales de viajeros. Igualmente es necesario avanzar en una red diferenciada para el transporte de mercancías, integradora y multimodal. Para avanzar en este sentido, tenemos que conseguir una incidencia real de nuestras propuestas en la planificación territorial y urbanística de Andalucía mediante la participación en el diseño, desarrollo y seguimiento de los programas específicos que prevé el POTA y potenciar las actuaciones que el PISTA desarrolla para el ferrocarril y la red viaria secundaria. Por otro lado, debemos intervenir sindicalmente para conseguir intervenir desde Andalucía en los planes de infraestructura y transporte del estado que afectan a nuestro territorio.

143. **Promoveremos el acceso a una vivienda digna y a precio asequible para los andaluces y andaluzas** como un derecho reconocido por la Constitución y nuestro Estatuto de Autonomía, y la mejor herramienta es el desarrollo del Pacto Andaluz por la Vivienda. Desde CCOO-Andalucía exigimos al gobierno la aprobación en el primer año de la legislatura de la Ley que regulará ese derecho en Andalucía, participaremos activamente mediante nuestras propuestas para que su contenido final responda a los compromisos del Pacto, al igual que el Plan de Vivienda y Suelo, que debe comprometer las actuaciones a realizar hasta el 2012. Nuestra política de vivienda sigue defendiendo como líneas básicas de actuación, la construcción de viviendas protegidas, en su diferente tipología, la potenciación del alquiler y la rehabilitación de los cascos históricos de las ciudades. En este sentido consideramos fundamental la implicación de los Municipios para que se puedan cumplir y desarrollar los contenidos del Pacto, por lo que trabajaremos sindicalmente desde el territorio para conseguir se constituyan en cada municipio importantes Comisiones Municipales de Vivienda, con participación de los empresarios y los sindicatos más representativos, para la negociación de los Planes municipales de Vivienda y el seguimiento de las actuaciones y medidas que se contemplen en el mismo.
144. **El impulso del desarrollo del medio rural en Andalucía es una herramienta imprescindible para reforzar la cohesión social** de una forma sostenible y equilibrada en el conjunto del territorio. Debemos aprovechar la potencialidad de cada zona, valorando los recursos endógenos para diversificar la economía y establecer medidas de carácter multisectorial que mejoren su competitividad, coordinando y rentabilizando adecuadamente no solo los fondos europeos ligados al actual FEADER, sino las inversiones propias que son necesarias para favorecer proyectos innovadores y capaces de generar más empleos, atendiendo especialmente a mujeres y jóvenes como fortaleza de futuro para el medio rural, y apoyando la modernización de las empresas tradicionales y la aplicación de las nuevas TIC's para reducir la brecha digital actualmente existente en relación a las zonas urbanas. Es preciso acometer de forma prioritaria el desarrollo normativo de la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural en Andalucía, que debe permitir la participación sindical, estructurada desde la implicación confederal, para poder desarrollar políticas de carácter horizontal que garanticen la igualdad de oportunidades en relación al acceso y calidad de la prestación de los servicios públicos. Pero el principal factor de desarrollo personal de la población rural y de su vinculación con el territorio es el empleo, determinado a su vez por la implantación de un modelo productivo sostenible en el ámbito rural, por lo que nuestros esfuerzos tienen que estar centrados en ese objetivo.
145. Desde CCOO-Andalucía promoveremos las iniciativas y actuaciones necesarias para conseguir que a primeros del 2009 se concluya en proceso de integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad social, evitando la pretensión de los empresarios de ir a un modelo de bases de cotización inferiores al salario real, lo que reduciría las prestaciones. Hay que conseguir la integración en igualdad de prestaciones y apoyamos el establecimiento de un sistema de bonificaciones para los empresarios que promuevan la estabilidad laboral, así como el reconocimiento de un sistema especial de cotizaciones para los eventuales durante los periodos de inactividad.
146. **Planteamos la racionalización del sistema de protección al desempleo en el sector agrario para Andalucía** simplificándolo en solo dos formulas de cobertura: El contributivo general de todos los trabajadores y un sistema especial no contributivo, justificado por las características de las campañas agrícolas que requieren mucha mano de obra en periodos muy cortos de actividad. Por la estacionalidad de la actividad agraria defendemos el modelo de contrato fijo discontinuo como el más adecuado para el sector, y la necesidad de que el sistema especial no contributivo debe contemplarlo en igualdad con el contrato eventual, estableciendo las mismas condiciones y exigencias para poder obtener la prestación del subsidio

Instrumentos de intervención

147. Reforzaremos la intervención sindical y la coordinación interna en todos los niveles de participación existentes en la ordenación del territorio y transportes, específicamente en el COTUA, POTA, los POT,S subregionales y el PISTA; así como en los programas o planes que se desarrollen de los mismos.

148. Participaremos en el desarrollo de los objetivos definidos en el Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y plantearemos la creación de Comisiones Municipales de Vivienda para garantizar la participación sindical en ese ámbito tanto en la elaboración de los Planes Municipales de vivienda, como en el seguimiento de las actuaciones y medidas del propio Plan.
149. Mejoraremos nuestra participación a nivel institucional en las comisiones de seguimiento y evaluación del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía
150. Mejoraremos la coordinación interna de las federaciones y la Uniones Provinciales para aplicar de forma cohesionada las políticas horizontales diseñadas para el desarrollo de la zonas rurales andaluzas, tanto en cuestión de equipamientos e infraestructuras, como sobre todo en relación a la prestación de los servicios públicos y/o de interés general
151. Actuaremos con especial atención y dedicación en el seguimiento y evaluación del desarrollo de la Ley Andaluza de Dependencia, coordinando desde la dirección confederal a las distintas estructuras que intervienen en la misma para poder articular actuaciones sindicales que permitan garantizar la calidad y un adecuado control de los servicios.
152. Propondremos la creación de comisiones provinciales para el seguimiento del desarrollo del SAAD en cada provincia, con la garantía de participación de los agentes económicos y sociales
153. Plantearemos la creación de un Observatorio Andaluz para la atención de la dependencia.
154. Propondremos la organización de Servicios Mancomunados entre varios Municipios para poder atender las necesidades de atención y desarrollo de la SAAD en las zonas menos pobladas y con menos recursos asistenciales.
155. Adaptaremos a los CITEs de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para que puedan mejorar su atención y asesoramiento a extranjeros, y estableceremos mecanismos estables de coordinación y colaboración de estos con los sindicatos provinciales.
156. Crearemos una base de datos sobre los casos de asesoramiento que realizamos en los CITEs para poder analizar la problemática y sacar conclusiones que nos permitan orientar de forma más eficaz nuestra actuación hacia los inmigrantes.
157. Impulsaremos de manera decidida en la puesta en marcha de la Ley de Igualdad, mediante la difusión e información de las medidas contempladas y el seguimiento y evaluación de su impacto real en la sociedad andaluza.
158. Actuaremos con absoluto rigor para combatir la violencia de género, siendo intransigentes con su práctica, y fomentando la cultura de la prevención, mediante la formación e información de los afiliados y afiliadas.

EJE5

El Sindicato en la empresa

Análisis de situación

159. Los cambios en los sistemas de producción están reflejándose en el modelo de empresa y de relaciones laborales. Esta situación que ya predecíamos en el anterior congreso, han producido cambios también importantes en nuestro modo de actuar sindicalmente y de abordar la relación entre sindicato y empresa, y debemos reconocer que nos queda largo trecho por recorrer para afrontar este reto con eficacia y efectividad. En un escenario de cambio constante, donde los efectos sobre las condiciones de trabajo se manifiestan de forma rápida pero al mismo tiempo muy diversa, afectando tanto a la estructura empresarial como al modelo de Negociación Colectiva tradicional, la capacidad de adaptación del sindicato para responder a estos cambios se convierte en el elemento básico para impedir la desregulación de las relaciones laborales. En Andalucía este fenómeno no difiere del conjunto del Estado. El análisis que realizábamos sobre el sector industrial es un fiel reflejo del modo de actuar de las grandes empresas cabeceras de cada sector, que han ido modificando su estructura organizativa y creando un sistema de producción en red, controlado en todo momento por ellas mismas, y que a través de la externalización de actividades y del control de costes de la propia red de empresas, imponen su dominio en el sector y sobre las condiciones de trabajo de gran parte del mismo.
160. La externalización de actividades rebaja el nivel de los convenios y traslada a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que participan en el proceso productivo a convenios con menos derechos, y pertenecientes a diversos sectores, con lo cual no existe homogeneidad en las relaciones laborales. Al mismo tiempo la negociación colectiva en las empresas dependientes, está condicionada por los límites impuestos por la empresa principal en el coste del servicio, provocando cambios en materia de jornada, salario y mayores tasas de precariedad mientras más alejadas están de la empresa principal en la cadena de subcontratación. Al mismo tiempo la internacionalización del movimiento de capitales permite a las empresas tener centros de producción en diversos países, con lo que establece una dinámica perversa de localizar su producción en base a criterios de mayor flexibilidad en las relaciones laborales o de la búsqueda de ayudas o subvenciones por parte de las administraciones públicas. En

resumen, todos estos fenómenos están condicionando profundamente la negociación colectiva, y nos obliga a revisar nuestro método de actuación.

161. En nuestra Comunidad autónoma junto a un número reducido de grandes empresas cuyas decisiones y líneas de actuación se adoptan fuera de Andalucía, el tejido productivo está conformado en gran medida por pequeñas y medianas empresas, aunque también existe un número muy escaso de empresas de mayor tamaño que son netamente andaluzas, con centros corporativos de decisión en la región. Prácticamente el 96% del total de las empresas en Andalucía son pymes y eso conlleva una especial dificultad para conseguir una adecuada representación y atención sindical. Asimismo el elemento peculiar y más característico de la Negociación colectiva sigue siendo la atomización excesiva de los convenios colectivos, en ocasiones debido a la falta de una patronal organizada, y en gran parte por nuestra propia debilidad al afrontar los procesos; y todavía persisten desigualdades importantes en los convenios, tanto salariales como en materia de género, elementos que no hemos podido corregir en este periodo, y que nos obliga a situar el debate y la reflexión sobre la necesaria y permanente modificación del mapa de convenios colectivos en Andalucía, para lograr modernizar y racionalizar sus estructuras, y organizar mejor a las trabajadoras y trabajadores evitando con ello la enorme disgregación de la negociación colectiva
162. Hemos mejorado notablemente en el conocimiento y la utilización de los instrumentos de las relaciones laborales, especialmente el SERCLA, que además de mejorar de manera evidente el clima de relaciones laborales y por tanto reducir significativamente la conflictividad laboral en nuestra región, se ha mostrado de gran utilidad para resolver los conflictos laborales, avanzando en nuevos sistemas de solución extrajudicial, como es el caso de los conflictos individuales, que ha nivel de experiencia se han desarrollado de forma incipiente en algunas provincias y cuyo resultado podemos valorar de manera positiva, aunque se ha visto dificultada por la dualidad que supone todavía la existencia del CMAC, que hace que muchos trabajadores y trabajadoras prefieran orientarse a esta mediación antes que a un servicio nuevo. Igualmente para seguir avanzando tenemos que solventar definitivamente la escasa implicación de la administración andaluza, que a pesar de disponer del marco normativo oportuno, no ha tenido voluntad de poner en funcionamiento el sistema de resolución de los conflictos colectivos para las empleadas y empleados públicos.
163. Las elecciones sindicales son la expresión de la voluntad democrática de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, define la representatividad sindical y legitima a las organizaciones sindicales, además de servir como un instrumento de extensión del sindicalismo. Hace tiempo que venimos señalando la necesidad de introducir modificaciones en el sistema electoral en la idea de ampliar la participación de los trabajadores y trabajadoras, reforzar las garantías de la representatividad sindical y reconocer el derecho de las organizaciones sindicales más representativas a promover elecciones sindicales en cualquier centro de trabajo, modificaciones que corresponde plantearse en el ámbito estatal.
164. Hemos cerrado a los efectos de cómputo un proceso electoral en el que hemos obtenido unos resultados que han consolidado y ampliado nuestra representatividad sindical, tanto en Andalucía como en el conjunto del Estado. El incremento de delegados y delegadas significa una mayor capacidad de influencia sindical, sobre todo en los sectores más estratégicos de la producción y los servicios, aunque seguimos teniendo carencias que debemos corregir, que se relacionan con la atención más continuada en la extensión electoral, con la mayor presencia organizada del sindicato en las empresas y la mejora de la vinculación con el sindicato de un significativo número de delegados y delegadas. La experiencia nos ha demostrado que nuestro método de trabajo en los periodos de mayor concentración de elecciones sindicales nos reporta un resultado más positivo al obtener un mayor rendimiento de los importantes recursos humanos y económicos que empleamos para mejorar nuestra presencia organizada en la empresa y ampliar la representatividad sindical de CCOO-Andalucía. Sin embargo, se produce una disminución de la intensidad en la atención electoral en los periodos de menor concentración, que se agudiza cuando iniciamos nuestros procesos congresuales. Tenemos que superar esta situación a través de la creación de equipos permanentes para la atención y extensión sindical, para atender de manera continuada, sin altibajos, el trabajo electoral, priorizando a las denominadas empresas blancas y el sector de la pyme. En Andalucía, son decenas de miles de empresas que ocupan a casi un millón de trabajadores y trabajadoras, las que carecen de representación sindical.

Objetivos

165. 1 Mejorar la atención sindical a la Pyme, ampliando la participación de más trabajadores y trabajadoras en la actividad sindical y reforzando el trabajo de extensión a las elecciones sindicales, vinculándolo con la afiliación.

166. 2 Mejorar la coordinación entre estructuras para impulsar la acción sindical en los sectores de mayor precarización y desregulación de las relaciones laborales.

167. 3 Abordar las relaciones laborales y la negociación colectiva con una visión más amplia, desarrollando y exigiendo a las empresas el cumplimiento normativo en el marco de la RSE.

Propuestas de actuación

168. **Tenemos que renovar y fortalecer la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa**, buscando el punto de encuentro entre los intereses de la empresa y los derechos de los trabajadores y trabajadoras a pesar del escenario reflejado en el análisis. Para ello desde el sindicato tenemos que ser ágiles en la generación de propuestas, planteando la negociación colectiva como un proceso en revisión constante, abierta en el tiempo, y donde debemos buscar distintos espacios de intervención sindical para mantener en lo posible la iniciativa. Además de fortalecer la coordinación sindical a través del reforzamiento de las Organizaciones Sindicales Internacionales, tenemos que incorporar la acción sindical en red entre las empresas principales y las contratistas, y eso al margen de su pertenencia a diferentes sectores productivos, para poder intervenir con cierta efectividad en las regulaciones de las estructuras salariales en cadena, y sobre todo, en la administración del tiempo de trabajo
169. **Nos proponemos corregir la excesiva atomización de convenios de empresa**, de muy escaso valor y rentabilidad sindical. Para ello, desde nuestra apuesta por el marco sectorial, tenemos que facilitar un modelo de negociación colectiva que supere los ámbitos de los convenios provinciales y de empresa, avanzando en la proyección de los convenios sectoriales, ampliando su efectividad y contenidos, utilizando oportunamente la herramienta legal de la extensión de convenios, buscando la agrupación para evitar situaciones que mantienen la existencia de convenios diferentes para el mismo sector, la misma empresa o la misma actividad, y que curiosamente son negociados por las mismas personas. Igualmente, en los casos en que no exista convenio estatal de referencia, promoveremos formulas para articular la negociación colectiva a nivel autonómico, procurando un convenio sectorial que sirva de cobertura de mínimos al conjunto de las provincias. Por otro lado, tenemos que seguir potenciando y dinamizar el funcionamiento del CARL, especialmente intentando conseguir que tengan más efectividad sus acuerdos a la hora de ser aplicados y asumidos por el empresariado.
170. **Estamos convencidos de que debemos cambiar el modelo de NC para afrontar los nuevos retos**, para lo que tenemos que orientar gran parte de nuestros esfuerzos a intensificar nuestra presencia en la pyme, y a fortalecer la formación de nuestros delegados y delegadas, especialmente los que participan activamente en ámbitos de negociación. Lo primero exige utilizar nuevos métodos que nos permitan articular formulas de cooperación entre estructuras que garanticen el proceso de negociación en red, y sea capaz de articular propuestas globales, independientemente de la localización de la empresa o de su ubicación sectorial, para lo cual debemos generar una coordinación dinámica y a la vez estable entre las distintas federaciones para atender adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras, evitando en todo momento el corporativismo sindical y la lucha estéril por el encuadre afiliativo.
171. **La formación de nuestros cuadros para la acción sindical es una preocupación permanente del conjunto de la organización**, y en consecuencia se tiene que desarrollar una programación que además de incluir las materias que habitualmente conforman nuestras propuestas y plataformas, tienen obligatoriamente que contemplar otros aspectos, como cuestiones de género e igualdad de oportunidades, medioambientales y de responsabilidad social corporativa, planteándonos el objetivo de incorporar a más mujeres a las mesas de negociación, junto a jóvenes, inmigrantes y otros colectivos como el de las personas con discapacidad, en los que queremos aumentar nuestra influencia. Igual-

mente hay que mejorar su nivel de formación en el uso y conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, estableciendo fórmulas de comunicación interna que sirvan como instrumento de cohesión y coordinación entre las diferentes estructuras sindicales, permitiendo que su trabajo sea más efectivo y rentable.

172. **El SERCLA se ha convertido en Andalucía en un eficaz instrumento para la acción sindical y debemos consolidar la mediación** como una fórmula de solución de conflictos ligada a la propia acción sindical. Es preciso afianzar y fortalecer la presencia sindical en la mediación, lo que requiere el compromiso firme de los territorios y federaciones en el nombramiento de las personas mediadoras y posteriormente en su formación, apoyo y asesoramiento continuo. Por otra parte exigiremos a la administración la puesta en marcha de manera inmediata y definitiva del sistema de mediación para los empleados y empleadas públicos, y promoveremos el desarrollo y extensión al conjunto de las provincias del sistema de resolución de conflictos individuales, cuya experiencia ha resultado positiva hasta la fecha, lo que requiere la desaparición paulatina del CEMAC para no duplicar instrumentos de mediación.
173. **La garantía del futuro de CCOO es su legitimación en las urnas por los trabajadores y trabajadoras** por lo que una actuación prioritaria y permanente del conjunto de la organización tiene que ser la atención a las elecciones sindicales, centrandó nuestro trabajo en la pyme, priorizando la extensión electoral en las empresas blancas y en aquellos ámbitos electorales donde no presentamos candidatura con anterioridad, o bien es necesario ampliar la representatividad. Tenemos que fomentar y facilitar la incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en nuestras candidaturas en función de su presencia en la empresa, así como establecer actuaciones específicas que permitan afiliar a los componentes de nuestras listas electorales.
174. Pondremos en marcha planes concretos y actuaciones específicas en aquellas organizaciones donde los porcentajes de representación están muy alejados de la media o donde llevamos muchos años sin mejorar nuestros resultados, y reforzaremos la coordinación entre las distintas estructuras para el buen funcionamiento de nuestras oficinas electorales, prestando especial atención al seguimiento y ajuste de nuestros datos electorales con los que proporcionan las oficinas provinciales de registro (OPR).

Instrumentos de intervención

175. La Secretaría de Organización de CCOO-Andalucía coordinará junto a las Federaciones y Uniones Provinciales la elaboración de planes anuales de trabajo en relación a las elecciones sindicales, definiendo objetivos, responsabilidades, recursos y mecanismos de seguimiento y evaluación. Dichos planes contemplarán la vinculación de la actividad electoral con el incremento afiliativo.
176. Plantearemos un proyecto específico de atención a las empresas blancas
177. Plantearemos la constitución plural de los equipos de extensión, incorporando mujeres, jóvenes y otros colectivos con incidencia en sectores determinados
178. Desde CCOO-Andalucía se reforzarán los mecanismos de coordinación con la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en la exigencia de mejorar la dotación de recursos materiales y humanos, así como su formación y el establecimiento de criterios homogéneos para el tratamiento y registro de los datos de las elecciones sindicales. También exigiremos una mayor intervención para corregir la demora y las disfunciones que se dan en la actuación de los árbitros que intervienen en el proceso electoral.
179. Potenciaremos la formación de nuestros delegados y delegadas en materia de negociación colectiva, relaciones laborales y género, así como la formación continuada de las personas que nos representan en las mesas negociadoras
180. Propiciaremos una mayor presencia de jóvenes y mujeres en las mesas negociadoras.

181. Introduciremos en la negociación colectiva las técnicas de gestión de la diversidad para mejorar los contenidos de los convenios y favorecer la integración laboral de colectivos específicos.
182. Promoveremos aumentar el número de mediadores y mediadoras del SERCLA, al mismo tiempo que diseñaremos protocolos de formación específicos para mejorar de forma permanente su cualificación
183. Vamos a exigir e impulsar el desarrollo normativo del art. 170 del estatuto de Autonomía que promueve la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como el acceso a la información dentro de la misma de todas aquellas cuestiones que les afecten
184. En consonancia con lo anterior, exigiremos especialmente al gobierno andaluz la participación de los sindicatos más representativos de Andalucía en los Consejos de Administración de las Empresas Públicas.

EJE 6

El Sindicato como organización

Análisis de actuación

185. La afiliación es la fuerza básica del sindicato, la garantía de nuestra autonomía y, por tanto, su incremento constituye un objetivo estratégico para desarrollar nuestro modelo sindical de clase. Crecer en afiliación es una actividad que concierne a todo el sindicato y tiene que ser la consecuencia lógica de nuestra acción sindical en las empresas, de nuestra capacidad para negociar y dar solución a los conflictos laborales, de la mejora de nuestros servicios a la afiliación y de la acción sociopolítica del sindicato.
186. Los compromisos contraídos desde el último congreso nos han permitido seguir creciendo de forma notable, a pesar de que todavía persisten dificultades añadidas en Andalucía para la expansión del sindicato, debido a la mayor fragilidad del tejido productivo y a las tasas más altas de paro y precariedad laboral. En este periodo de fuerte crecimiento del empleo, hemos tenido un importante incremento afiliativo que se ha producido, aunque de manera desigual, en todas las organizaciones y también en mujeres, jóvenes y población inmigrante. Sin embargo, nuestra tasa de afiliación sigue siendo baja. La situación actual de menor crecimiento económico, está causando destrucción de empleo; y la incertidumbre de su duración puede afectar negativamente al ritmo del incremento afiliativo, por lo que debemos afianzar el trabajo de atención y extensión de la afiliación de manera sistematizada al conjunto del sindicato, además de desarrollar nuevos programas de trabajo y herramientas de gestión que puedan contribuir a mantener y aumentar la misma en tasas superiores a la población asalariada. Valoramos la puesta en marcha del sistema para la recuperación de bajas e impagos de cuotas (UAT-GESTEL), que hemos reforzado con un servicio de información y orientación al trabajador o trabajadora (SIOT), ampliando sus cometidos básicos mediante el desarrollo de un servicio integral de atención a la afiliación y personas trabajadoras, utilizando las nuevas tecnologías, con un enorme potencial de aplicaciones y de uso por parte de las organizaciones. Aunque los resultados son satisfactorios, la ausencia de datos básicos o la falta de su actualización en una parte significativa de la afiliación, ha restado eficacia en los resultados obtenidos, a lo que también ha contribuido la dificultad para com-

pletar la red sindical en las distintas estructuras y una implicación insuficiente para mejorar la atención de nuestra afiliación.

187. Existe una situación que debe preocuparnos especialmente por su elevado número, como es la de aquellas personas que representan a CCOO como delegados y delegadas de personal o miembros de órganos unitarios, que en muchas ocasiones son la principal referencia de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y que no están afiliadas al sindicato. No solo su afiliación tiene impacto en el crecimiento afiliativo, sino que también eleva la calidad de nuestra representatividad y añade valor a la condición de afilado y afiliada, reforzando la imagen del sindicato. En muchas ocasiones la invitación directa y personal a afiliarse tiene efecto positivo inmediato. También existe un alto volumen de bajas que se producen en el momento de la jubilación, terminado su relación con el sindicato a veces no por un acto voluntario, sino producida por la inercia de su nueva situación, lo que nos obliga a profundizar en el estudio de políticas atractivas para estas personas. Igualmente debemos superar la escasa implicación sindical en la formación que impartimos a través de FOREM-A. Donde prestamos un servicio reconocido por su calidad pero lo aprovechamos poco para poner en valor el sindicato entre los trabajadores y trabajadoras que asisten a nuestros cursos y para invitarles a que se afilien a CCOO y participen de su actividad.
188. La formación sindical forma parte de las tareas prioritarias del sindicato, debe plantearse desde la planificación y la continuidad, y tiene que atender las distintas necesidades y realidades de nuestro universo afiliativo y representativo, incidiendo en aquellos aspectos que nos son comunes como el valor de nuestros principios, y las señas de identidad de CCOO. Una formación ligada a la promoción de cuadros para que puedan incorporarse a los órganos de dirección de rama y territorio como garantía de su necesaria renovación, que sirva para cualificar a nuestras y nuestros representantes en las empresas, y que debe extenderse a la afiliación, aprovechando los instrumentos y herramientas que ya hemos puesto en marcha en este periodo, así como el diseño de nuevos formatos con contenidos de marcado carácter sociopolítico, que rearmen en lo ideológico a nuestra representación, afiliados y afiliadas.
189. CCOO-Andalucía como sindicato de hombres y mujeres siempre ha estado en vanguardia de la lucha por la igualdad, una igualdad que también debe hacerse efectiva en el seno del sindicato. El incremento de mujeres afiliadas en estos últimos años ha sido notable, sin embargo no guarda proporción con su presencia como delegadas y/o en los órganos de dirección de la mayoría de las estructuras del sindicato, lo que indica la existencia de desigualdades en las que hay que profundizar para corregir actitudes y modificar determinadas pautas organizativas. La igualdad en nuestro sindicato debe ser un objetivo transversal a toda la organización, apostando por continuar con las medidas positivas hacia la mujer para seguir avanzando en el compromiso de la representación proporcional en todas las estructuras del sindicato, en la perspectiva de alcanzar la paridad en los próximos años. Ello nos va a exigir la adopción de medidas en relación al uso de los tiempos y los ritmos de la actividad sindical si queremos hacer plena la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco de la conciliación de la vida sindical con la personal y familiar.
190. La gestión eficaz y transparente de nuestros recursos es una responsabilidad ineludible que requiere el compromiso y la cooperación del conjunto del sindicato. En el anterior programa de acción aprobamos la necesidad de articular un modelo propio de gestión unificado que diera respuesta a los objetivos de racionalidad, transparencia y eficacia en la gestión de nuestros recursos. Las razones que sustentaban dicha iniciativa se han visto reforzadas en este periodo en la medida en que hemos incrementado notablemente el volumen de recursos económicos que gestionamos, debido al aumento de nuestros ingresos por cotizaciones, al mayor desarrollo de programas de carácter finalista y a la incorporación de más recursos humanos a nuestra organización.
191. Algunas de las iniciativas que pusimos en marcha se han adaptado al proceso confederal denominado “hoja de ruta”, que se concreta en su decálogo operativo y que ha supuesto un profundo cambio en el modo de gestionar los recursos, con la aprobación de nuevas normas de funcionamiento, financiación, contabilidad y procedimiento administrativo, y han requerido poner en marcha instrumentos contables y herramientas informáticas para su aplicación y poder tener la información sobre los recursos que dispone el conjunto de la organización. Igualmente se han puesto en marcha otras actuaciones que han

facilitado el desarrollo de los nuevos procedimientos de gestión. Sin embargo, la implementación en CCOO-Andalucía del mapa de consolidación fiscal y del paquete de nuevas normas ha supuesto un enorme esfuerzo y generado las lógicas disfunciones y ajustes propias del cambio de los procedimientos, y del necesario rodaje de los nuevos instrumentos para su desarrollo. Pero también ha significado una mejora en la distribución de los recursos y una mayor concreción acerca de las obligaciones para el conjunto de las organizaciones de CCOO-Andalucía. Avanzamos en la dirección y ritmo adecuados, lo que nos obliga a consolidar lo realizado y plantearnos nuevos objetivos que refuercen la eficacia y transparencia y redunden en mejorar la atención y los servicios a nuestra afiliación.

192. El proceso de gestión que estamos desarrollando debe continuar su avance en la integración presupuestaria de las organizaciones que conforman CCOO- Andalucía, con independencia de donde consoliden fiscalmente, lo que ayudaría a optimizar la utilización de nuestros propios recursos. Debemos prestar mayor atención a los presupuestos que son el instrumento que tienen las organizaciones para reflejar donde se invierten los recursos disponibles en relación a los objetivos sindicales, y elevar el nivel de planificación de la actividad sindical. En estos últimos años casi hemos duplicado el volumen de recursos económicos que gestionamos, sobre todo por el notable incremento de programas finalistas, lo que ha supuesto un importante crecimiento en materia de personal, aunque de manera desigual entre las estructuras sindicales y los distintos departamentos técnico-administrativos. Este modelo intensivo en el crecimiento de actividades finalistas, además genera un incontrolado incremento del gasto corriente, y provoca una constante pérdida del peso relativo de los ingresos por cotización, desplazando buena parte de la actividad interna hacia la actividad de los programas que no siempre están vinculados con nuestros objetivos prioritarios y cuyos efectos en la afiliación son muy escasos. Esta situación puede afectar al equilibrio organizativo que debe existir para alcanzar los objetivos programados, lo que hace necesario adoptar medidas que nos permitan aumentar el nivel de eficiencia en la gestión económica y sindical.
193. Los órganos de dirección definidos y regulados en nuestros estatutos nos proporcionan una arquitectura organizativa adecuada, caracterizada por la pluralidad y democracia, en la forma de elegir, en la toma de decisiones y en su aplicación orgánica. Esto no significa que no tengamos carencias y debilidades organizativas y que necesitemos revisar y mejorar algunas cuestiones. Algunos de los órganos confederales de mayor responsabilidad, o bien tienen una regulación en sus cometidos poco precisa, caso del comité confederal, o bien los procedimientos de conformación son excesivamente complicados, caso de las conferencias, que son órganos de dirección poco utilizados. Somos una confederación sindical, con su doble articulación rama/territorio, y los distintos órganos de dirección deben asegurar la cooperación y la corresponsabilidad, que no siempre se da y, en algún caso, ni se procura, dando lugar a situaciones de rivalidad y de insolidaridad que no reflejan el carácter confederal de CCOO.
194. En nuestro IX Congreso situamos el objetivo de mejorar el funcionamiento de las Asesorías jurídicas. Desde entonces se han dado pasos que han producido cambios sustanciales, como la puesta en marcha de la “hoja de ruta” y el centro contable y la aprobación por la Confederación Estatal del documento sobre Funcionamiento de los Servicios Jurídicos. Actualmente conocemos mejor los recursos que disponemos a la vez que nos hemos dotado de mayor transparencia, eficacia, homogeneidad y estabilidad al centralizar la gestión a nivel regional, con la creación de los Servicios Jurídicos de CCOO-Andalucía y la implicación de todas las organizaciones en sus órganos de dirección; y aunque todo esto nos ha acercado al objetivo planteado hace cuatro años, todavía quedan muchos aspectos que mejorar para conseguirlo. Por otra parte, el resto de los servicios que ofrece nuestro sindicato siguen siendo un atractivo para la afiliación, a pesar de los problemas de índole jurídico que nos imposibilitan por el momento disponer del servicio de las residencias de tiempo libre en Andalucía. Los cambios normativos que se han producido, y que todavía se producirán en relación al tema de la vivienda, debe hacernos reflexionar sobre el futuro de nuestra actividad de promoción de viviendas protegidas a través de la cooperativa Vitra Sur, sin que ello suponga renunciar a nada, pero sí adaptarnos de la manera más adecuada a la nueva situación para seguir rentabilizando nuestra actividad como un servicio más a los trabajadores y trabajadoras, que son los que se benefician del acceso a una vivienda digna a través de nuestras promociones.

195. En nuestro anterior congreso señalábamos la necesidad de incorporar a las trabajadoras y trabajadores autónomos al sindicato, con la única limitación estatutaria de no tener asalariados a su cargo. Tradicionalmente el trabajo autónomo no ha formado parte de nuestra acción sindical, sin embargo, en un marco de descentralización productiva, la identificación de los trabajadores y trabajadoras económicamente dependientes (trade), que son los más próximos en su situación laboral a la población asalariada, convierten a este grupo en la prioridad de nuestra atención sindical.
196. La aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo, vigente desde octubre de 2007, ha significado un reto más para nuestro sindicato ya que la insuficiente regulación de sus derechos, puede utilizarse por las empresas para presionar a la baja sobre las condiciones laborales generales. En este contexto, el Consejo Confederal aprobó en noviembre de 2007 la propuesta para el trabajo sindical y organizativo de las trabajadoras y trabajadores autónomos, determinando que son las federaciones las que se ocupen de la defensa de sus condiciones de trabajo, de la información y asesoramiento sobre sus derechos como autónomos, así como de organizar y afiliar a estos trabajadores y trabajadoras.
197. Nuestras fundaciones son instrumentos de CCOO-Andalucía que tienen una larga trayectoria y un reconocido prestigio por el rigor y la calidad en el desarrollo de sus actividades, tanto en el interno como en el externo del sindicato. Unas fundaciones ampliamente participadas por el conjunto de la estructura sindical que garantiza su implicación en la toma de decisiones para la mejor consecución de sus fines. En este periodo se ha continuado incrementando la actividad, y el reconocimiento que cada una de ellas ha adquirido en el ámbito de su actividad específica las convierten en instrumentos importantes para la cohesión y el desarrollo de la sociedad andaluza, y en un referente de prestigio para CCOO-Andalucía; por lo que debemos seguir trabajando para que mejoren cada vez más su funcionamiento tanto en sus resultados como en su organización interna.

Objetivos

198. **1 Impulsar el trabajo afiliativo.**
-
199. **2 Fortalecer los sindicatos provinciales.**
-
200. **3 Priorizar la renovación de cuadros y la formación sindical.**
-
201. **4 Mejorar el conocimiento de nuestros recursos en todas las organizaciones y reorientar su mejor utilización.**
-

Propuestas de actuación

202. **Tenemos que impulsar el trabajo afiliativo en el conjunto de organizaciones de CCOO-Andalucía para crecer en afiliación** y mejorar su estabilidad, lo que incluye la extensión de la afiliación, su mantenimiento y la capacidad de reacción ante las incidencias y problemas relacionados con la misma. Aunque todas las estructuras desde su ámbito respectivo tienen la responsabilidad de fomentar la afiliación, para realizar este trabajo de manera sistemática es necesario disponer de personas con dedicación a los trabajos relacionados con nuestros afiliados y afiliadas. En las empresas de mayor tamaño las secciones sindicales son el instrumento para la afiliación y la participación, y las federaciones y sus sindicatos provinciales deben dinamizar y ordenar la actividad de las mismas para que se responsabilicen de la afiliación en su empresa. En las pequeñas empresas nos debemos dotar de actuaciones específicas para la atención y extensión afiliativa desde la coordinación y la cooperación entre las estructuras de rama y territorio. En estas actuaciones es prioritario invitar a la afiliación a los delegados y delegadas de CCOO no afiliados y promover actuaciones que refuerzan la vinculación sindical, como actos de bienvenida a las nuevas afiliaciones, las entregas de carné o la puesta a disposición del sindicato para con el afiliado y afiliada. Igualmente debemos plantearnos como objetivo el incremento afiliativo de mujeres, jóvenes e inmigrantes, buscando la equivalencia con sus tasas de ocupación, estableciendo actuaciones específicas para ello.

203. También hay que potenciar otros elementos que facilitan la vinculación al sindicato, como la información y el asesoramiento sindical continuado de ámbito sectorial sobre el convenio, sobre los procesos de negociación, en la elaboración de plataformas y acuerdos que se suscriban en la empresa o en el sector, así como de carácter más general, relacionada con el diálogo y la concertación social, estableciendo canales de comunicación para la recogida de aportaciones y la conformación de propuestas que inviten a la participación en el debate sindical, aprovechando los instrumentos de que disponemos para el tratamiento integrado de la información y el contacto personalizado con la afiliación. Tenemos que orientar los servicios que prestamos al fomento de la afiliación y a su estabilidad mediante el establecimiento de protocolos que garanticen la presencia sindical en los programas que desarrollamos de formación y orientación para el empleo y la atención a la población trabajadora inmigrante en nuestros centros de información para trabajadoras y trabajadores extranjeros, así como asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que pasan a la situación de jubilación, estudiando fórmulas que automaticen el cambio de encuadramiento entre federaciones, con la consiguiente comunicación personal. También debemos reforzar los instrumentos para el seguimiento y recuperación de bajas y de cuotas impagadas, cuya incidencia ha sido notable en el incremento de la afiliación y adoptar una mayor implicación de la red sindical y de los responsables de afiliación en la localización y contacto de aquellas personas afiliadas que la UAT, por falta de datos, no ha podido contactar. Continuar en el desarrollo del SIOT ampliando su oferta de servicios e implicar a las organizaciones en su utilización, decidiendo cada una el tipo de servicio, a que nivel y de que manera se suministra.
204. **Tenemos que desarrollar un programa de formación de cuadros que responda a las necesidades de la organización**, y se adecue a los distintos ámbitos y realidades de la misma, para lo cual hay que ampliar el equipo de formadores y formadoras para asegurar la formación sindical de los nuevos delegados y delegadas de CCOO a través de un itinerario básico que les permita actuar adecuadamente en su tarea, implementando el plan confederal, y abordando los procesos formativos de forma escalonada y teniendo en cuenta la diversidad y disponibilidad para combinar el modelo presencial con la formación online. Los planes de formación incluirán de forma transversal la formación sobre igualdad de hombres y mujeres, la sensibilización sobre la discapacidad o la inmigración, la formación en comunicación, y especialmente debemos profundizar en la formación de los cuadros jóvenes, mediante la coordinación adecuada con la secretaría de Juventud.
205. **Conseguir hacer efectiva la igualdad en el sindicato entre hombres y mujeres es una necesidad para seguir creciendo**, y ello obliga al conjunto de la organización a avanzar en los próximos años hacia la representación paritaria en los órganos de dirección de todas las estructuras, así como a incorporar medidas que permitan avanzar y consolidar el protagonismo y papel relevante de la mujer en la representación institucional y los ámbitos negociadores de nuestro sindicato. Asimismo debemos incorporar a jóvenes a las responsabilidades de dirección, con el compromiso de regenerar las distintas estructuras sindicales propiciando el relevo generacional natural y necesario en cualquier organización; y también a nuestra afiliación inmigrante.
206. **Desde CCOO-Andalucía nos tenemos que replantear en profundidad el aspecto de la accesibilidad de las personas discapacitadas a nuestra organización**, tanto desde la perspectiva de considerarnos útiles para defender sus intereses y participar en nuestra actividad, como desde el plano laboral, garantizando el cumplimiento de la ley en relación al 2% de la plantilla ocupada por personas discapacitadas dentro de nuestra estructura, en el conjunto de las organizaciones, incluyendo fundaciones, que dependen de nuestro CIF, además de garantizar su accesibilidad a las pruebas de acceso y analizar la adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad que trabajan para el sindicato.
207. **Reforzar el buen gobierno de los recursos supone reforzar la autonomía e independencia de nuestra organización**. Apostamos por consolidar la implantación de las nuevas normas y procedimientos de gestión y desarrollar el centro contable de CCOO-Andalucía adaptándonos a la aprobación de nuevas herramientas confederales, así como avanzar en la integración presupuestaria del conjunto de las organizaciones de CCOO-Andalucía, lo que nos obliga a dotarnos de instrumentos de apoyo para la elaboración de los presupuestos de las mismas, de acuerdo con las orientaciones confederales y a partir de los objetivos y criterios que se establezcan en cada órgano de dirección. Estableceremos a nivel confederal, mecanismos de apoyo a las tareas organizativas y de gestión de los recursos, ayu-

dando al seguimiento y evaluación en la aplicación de normas y procedimientos por parte de nuestras organizaciones y fundaciones, así como en las auditorías económicas, la protección de datos y las infraestructuras tecnológicas.

208. **Profundizar en una mejor rentabilidad y utilización de nuestros recursos es imprescindible para seguir creciendo como organización.** Tenemos que reorientar la política de recursos para lo que es preciso articular un debate en las organizaciones para redefinir la misma y establecer las necesidades de personal sobre las bases de la racionalidad y la eficiencia en la organización del trabajo; vinculando la distribución de los mismos al cumplimiento de objetivos sindicales y al refuerzo de las organizaciones más débiles, para lo cual hay que avanzar en el conocimiento y la integración de los recursos de las organizaciones que conforman CCOO-Andalucía, y racionalizar las estructuras técnico-administrativas, lo que debe acompañarse de procesos formativos para conseguir mayor eficiencia y equilibrio como soporte de la actividad sindical. Debemos priorizar el destino de nuestros recursos a la atención a la afiliación, a fortalecer las estructuras del sindicato en la empresa y su acción sindical y a la consolidación de los equipos de atención y extensión en las pymes, siendo necesaria la coordinación y cooperación de las estructuras de rama y territorio.
209. **Seguiremos reforzando la organicidad y la confederalidad de los órganos de dirección** para lo cual estableceremos medidas que potencien la actuación del comité confederal como órgano que integra a los máximos responsables de la gestión y gobierno de la confederación, y por tanto, principales actores para favorecer la cohesión interna, garantizando su participación en los temas estratégicos que afectan al sindicato. Así mismo, potenciaremos y facilitaremos la utilización de las conferencias, simplificando los procedimientos de conformación, en el respeto a la proporcionalidad y a la elección democrática de los delegados y delegadas. Igualmente estableceremos medidas para superar las carencias y debilidades organizativas que impiden el normal funcionamiento de los órganos de dirección en aquellos ámbitos que lo precisen, y continuaremos con la apuesta decidida de fortalecer a nuestros sindicatos provinciales, dotándoles de los recursos suficientes para poder realizar su propia actividad, y para mejorar la atención de la afiliación y los delegados y delegadas, así como con la celebración de plenarios de secretarías, que permiten el conocimiento y el debate de los temas, contribuyendo así a la conformación de las políticas sindicales.
210. **Tenemos que mejorar la comunicación interna para conseguir que la información llegue a todas las estructuras y sea rentable para el conjunto de la afiliación,** a través de una estrategia integral que contemple los distintos tipos de comunicación interna, trasladando a todos los niveles del sindicato el trabajo que nuestra organización lleva a cabo, especialmente los temas transversales que caracterizan a nuestro sindicalismo de clase frente a otras opciones corporativas, contribuyendo a trasladar a la afiliación y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras la imagen de un sindicato comprometido con la sociedad en general. Igualmente seguiremos incorporando las nuevas tecnologías de la información al trabajo cotidiano de la organización, mejorando las páginas Web, y aprovechando todas las ventajas de las nuevas tecnologías para hacer más eficaz y eficiente la comunicación interna de CCOO-Andalucía.
211. **Los servicios jurídicos son una herramienta de enorme importancia para nuestra organización y para la defensa de los trabajadores y trabajadoras.** Nos comprometemos a mejorar su funcionamiento para adaptarlo de manera permanente a la nueva realidad del mundo laboral, procurando un alto grado de calidad del servicio que de respuesta a las necesidades de nuestros afiliados y afiliadas de las distintas estructuras de CCOO-Andalucía. Pero al mismo tiempo que son fundamentalmente un instrumento para la acción sindical, los servicios jurídicos tienen que ser un importante incentivo para la afiliación, y favorecer la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a nuestra organización a través de la prestación de un servicio de garantía y de calidad, donde apliquemos políticas que estimulen la estabilidad de la afiliación siendo rigurosos en la aplicación de bonificaciones y en el cobro efectivo de los servicios prestados. Igualmente su funcionamiento debe responder a criterios de racionalización de gastos y adecuación de los ingresos, así como avanzar hacia unas relaciones laborales del personal de los Servicios Jurídicos homogéneas, estables y con un alto grado de profesionalización y especialización.
212. **El conjunto de la política de servicios del sindicato tiene que procurar la calidad y garantía de las actividades que ofrecemos,** procurando superar los ámbitos provinciales en el conocimiento de las ofertas y conseguir que lleguen a los afiliados y afiliadas las ofertas globales y las bonificaciones que

existen en todo el Estado. Asimismo debemos fomentar los conciertos, especialmente en actividades culturales y relacionadas con el ocio y tiempo libre, y realizar evaluaciones periódicas sobre la calidad y funcionamiento de los servicios que prestamos actualmente. Daremos carácter prioritario, a la recuperación de las plazas disponibles en las residencias de tiempo libre de Andalucía, para favorecer las vacaciones de aquellas familias con menos recursos económicos, por lo que buscaremos alternativas y propuestas que a través de una negociación con la Junta de Andalucía nos permita participar en el disfrute y gestión de las mismas.

213. **CCOO-Andalucía deberá afrontar la responsabilidad de la atención sindical al trabajo autónomo** asumiendo el reto de incorporar a un mayor número de estos trabajadores y trabajadoras a nuestro proyecto sindical, reforzando el trabajo afiliativo, priorizando el esfuerzo en los trade y aprovechando para ello la situación en que se encuentran colectivos de afiliados y afiliadas que han dejado de tener una relación laboral por cuenta ajena y son económicamente dependientes. Igualmente tenemos que procurar mantener servicios de orientación, asesoramiento y asistencia técnica en todas las provincias, coordinando la prestación de servicios horizontales y la interlocución con las administraciones públicas.
214. **Para seguir avanzando y potenciando la actividad de nuestras fundaciones, debemos ampliar la colaboración de las distintas estructuras** con las mismas, estableciendo además un mayor grado de cooperación de las secretarías confederales para utilizar a las fundaciones como instrumentos para el desarrollo de iniciativas de investigación en materia sociolaboral y realizar actuaciones que implementen la formación de nuestros cuadros sindicales. Igualmente hay que reforzar la actividad para conseguir aumentar las colaboraciones, acuerdos y convenios con entidades públicas y privadas para atender a la financiación suficiente de los proyectos.

Instrumentos de intervención

215. Crearemos secretarías de afiliación en todas las estructuras de rama y territorio, o en su defecto, tenemos que designar a las personas responsables, con dedicación a los trabajos de afiliación, para proceder a su registro y poder acceder al SIGIS. Esta medida deberá hacerse extensiva a las secciones sindicales que se encuentren registradas en nuestra base de datos confederal.
216. Todas las organizaciones fijarán objetivos anuales de crecimiento afiliativo y aprobarán en sus órganos un Plan de Trabajo en el que se establezcan los objetivos específicos de afiliación de delegados y delegadas que no estén afiliados, así como el seguimiento, balance y evaluación a su término. También concretarán medidas y objetivos específicos para incrementar la afiliación de mujeres, jóvenes y trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
217. Las federaciones elaborarán con sus sindicatos provinciales en coordinación con las uniones provinciales planes anuales de actuación sobre las secciones sindicales. Dichos planes deben tener en cuenta la actualización de su registro en el SIGIS, medidas de atención sindical y nuevas constituciones, definiendo objetivos, recursos, responsabilidades y evaluación. De igual manera se establecerán planes de atención a las pymes y compromisos para promover encuentros sectoriales y de delegados y delegadas que sirvan para transmitir nuestras políticas sindicales, fomentar el debate y su aplicación en las empresas.
218. La secretaría de afiliación y las secretarías de la comisión ejecutiva de CCOO-Andalucía, responsables de los distintos servicios que prestamos, establecerán un plan de trabajo en el que se asegure, la información de la oferta formativa de CCOO-Andalucía a la afiliación y trabajadores y trabajadoras en cada ámbito, la presencia de responsables del sindicato en los cursos de formación y en las acciones de orientación, así como la atención sindical a las personas que se derivan desde los centros de información para trabajadores extranjeros (CITE). Para lograr la efectividad del plan es necesaria la total implicación del conjunto de las estructuras sindicales.
219. Desde la secretaría de Organización confederal presentaremos a las estructuras territoriales y federales la carta de servicios del SIOT y se establecerán protocolos de actuación con las organizaciones que lo consideren oportuno.

220. Consolidaremos la herramienta UAT, mejorando las bases de datos, completando la red sindical y consiguiendo una mayor cooperación e implicación de las federaciones y sindicatos provinciales.
221. Desde la secretaría correspondiente se elaborará el plan de formación sindical como instrumento que debe dar respuesta a las necesidades formativas de los cuadros sindicales, delegados y delegadas y de la propia afiliación.
222. Promoveremos trasladar a los contenidos curriculares del sistema educativo el conocimiento y la trascendencia de las relaciones laborales y las organizaciones sindicales para la convivencia de la sociedad andaluza.
223. Dotaremos al Centro Contable de un servicio de gestión presupuestaria, que será un instrumento al servicio de las organizaciones que se integran fiscalmente en CCOO-Andalucía, y de apoyo a la elaboración de los presupuestos anuales de cada organización. Se creará un registro de presupuestos y se establecerán mecanismos de información y de control del gasto para dichas organizaciones.
224. Las organizaciones que consolidan en otro CIF podrán establecer protocolos para su utilización.
225. En el plazo de un año la comisión ejecutiva de CCOO-Andalucía presentará una propuesta al consejo para el debate y aprobación de la creación del departamento de control interno, como instrumento de apoyo, información, seguimiento y evaluación en la gestión de los recursos.
226. La secretaría de organización y finanzas elevará a la Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía un informe sobre el mapa de los recursos económicos y humanos de todas las organizaciones que gestionamos que puede utilizarse como base para un debate necesario.
227. Avanzaremos en la idea de dotarnos de un Código de Conducta como organización, que sirva para proyectar al exterior el compromiso de la organización como empresa.
228. Elaboraremos un plan de actuación, en coordinación con federaciones, uniones provinciales y sindicatos provinciales, para completar la dotación de órganos de dirección en las estructuras donde no existan o sean deficitarios.
229. Culminaremos el mapa de las secretarías de juventud en las federaciones y uniones provinciales que aún no las tengan y avanzaremos en la extensión de las secretarías de la mujer a los sindicatos provinciales.
230. Celebraremos unas jornadas en Andalucía para extender, analizar y aplicar en su caso, las conclusiones de la Conferencia estatal sobre la vinculación de los pensionistas a CCOO.
231. Elaboraremos un plan de accesibilidad del sindicato que incluya los aspectos arquitectónicos, las infraestructuras y equipamientos, la política de personal, la atención y asesoramiento y el acceso a los servicios de CCOO-Andalucía de las personas discapacitadas.
232. Daremos continuidad a los objetivos planteados en el Plan de Igualdad de CCOO-Andalucía, y estableceremos instrumentos sólidos de seguimiento y evaluación para conocer su impacto real.
233. Procuraremos optimizar el uso del tiempo dentro del sindicato, con la finalidad de propiciar la participación de las mujeres y facilitar la conciliación.
234. Mejoraremos la difusión de las políticas de igualdad en el conjunto de las estructuras del sindicato, incorporando la transversalidad a todos los ámbitos de nuestra actividad sindical, y consiguiendo que lleguen de forma clara y efectiva al conjunto de delegados, delegadas, afiliados, afiliadas y personas trabajadoras en general.
235. La secretaría de Comunicación planificará una estrategia integral de Comunicación interna que recoja y organice los distintos procedimientos y protocolos para que la comunicación interna fluya adecuadamente y llegue eficazmente al conjunto de las estructuras.

236. Por la Secretaría correspondiente se procederá a elaborar un registro de datos de todos los conciertos para la prestación de servicios a los afiliados y afiliadas que existan en el ámbito andaluz; y se establecerá asimismo un protocolo de evaluación de los mismos, mediante sistemas de control de calidad.
237. Se creará un formato de difusión impresa que recoja el conjunto de los servicios ofertados, y que será periódicamente actualizado por la secretaría correspondiente, además de mantener la difusión de los mismos y de las ofertas puntuales en nuestra página Web
238. Las secretarías de afiliación y las federaciones fijarán objetivos de afiliación de trabajadoras y trabajadores autónomos en los planes anuales.
239. Desde la Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía se elaborará un plan de trabajo en coordinación con las Federaciones y Uniones Provinciales para el tratamiento de los temas transversales y para la prestación de servicios horizontales en relación a los autónomos.
240. La Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía así como las Federaciones y las Uniones Provinciales dispondrán los recursos necesarios para apoyar la atención a los autónomos y autónomas, y se impulsará la acción sindical y la prestación de servicios para este colectivo
241. Potenciaremos el trabajo de digitalización, catalogación y recopilación de los fondos del archivo histórico, sensibilizando a las organizaciones sobre la necesidad de transferir los fondos documentales al mismo.
242. La Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía presentará para su aprobación un sistema de recogida de documentación para su trasvase al archivo histórico.
243. Las secretarías responsables dentro de la Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía de las distintas fundaciones, elaborarán de manera coordinada un plan de trabajo para las mismas.

EJE7

El Sindicato en la Sociedad

Análisis de situación

244. En el anterior Congreso nos planteamos el reto de reforzar nuestra influencia y liderazgo en la sociedad andaluza. Es este periodo efectivamente, hemos seguido aumentando nuestra presencia e influencia, hemos mejorado los cauces institucionales de participación, y hemos consolidado nuestra presencia constante en el Parlamento de Andalucía, llevando nuestra opinión y propuestas a la totalidad de los proyectos normativos debatidos en esta legislatura, lo que nos ha permitido jugar un papel importante en todo el proceso negociador del nuevo estatuto, incluyendo la contribución al consenso parlamentario para su aprobación. Tenemos la voluntad de seguir reforzando y ampliando ese papel, en esta nueva etapa para Andalucía que tiene que estar presidida por la innovación, la igualdad y la cohesión. El desarrollo del nuevo estatuto tiene que ser una magnífica oportunidad para seguir avanzando con nuestras propuestas para ganar más credibilidad y confianza, y conseguir que los trabajadores y trabajadoras, y la sociedad andaluza en su conjunto, consideren a nuestro sindicato como una herramienta de gran utilidad para el cambio y la transformación de Andalucía
245. La financiación autonómica sigue siendo un elemento determinante para poder acometer con garantías el crecimiento económico que permita el mejor desarrollo de nuestra Comunidad. El debate sobre el modelo de Estado ha ocupado gran parte de la actividad política en el último periodo, y el mapa resultante del mismo nos permite concluir el avance del modelo que defendemos como organización, y que ha salido reforzado el proceso de descentralización del estado, hasta los límites y términos que planteábamos para garantizar el papel central del Estado en la regulación de todas las materias que son de su competencia, especialmente en el marco laboral y de la Seguridad Social, además de mantener el nivel de alta inspección y coordinación que garantice la cohesión y la equidad en derechos y obligaciones para todos los españoles en cualquier parte del territorio. Pero es evidente que los servicios más próximos a las personas, se gestionan mejor desde la cercanía y las políticas específicas que son capaces de identificar con acierto los problemas, y darles respuesta con agilidad y eficacia. Por ello, la prestación de los servicios recae en su totalidad en las Comunidades Autónomas, y la necesidad de afrontar los retos de calidad en salud, educación o los servicios sociales esenciales del

estado de bienestar, requiere que exista una financiación suficiente, y que además sea justa y solidaria para que no exista discriminación y se alcancen niveles similares en el conjunto del Estado. Al mismo tiempo debemos prestar atención especial a la gestión de los fondos europeos en esta nueva etapa hasta el 2013, que muy presumiblemente será la última vez que nuestra región se vea beneficiada con la aportación de estos recursos. Durante los próximos seis años seguimos siendo objetivo de convergencia, y recibimos fondos comunitarios para desarrollar dos programas operativos que suponen una oportunidad para acelerar el desarrollo y tienen que servir para que nuestra economía al final del periodo se encuentre en niveles y parámetros cercanos a la media de la UE, y sobre todo, para favorecer y mejorar la calidad de vida de todos los andaluces y andaluzas.

246. La participación institucional adquiere cada vez más importancia para la actividad sindical, ya que supone una fuente de información permanente y un marco donde exponer las propuestas del sindicato y condicionar las políticas de las Administraciones. Pero al mismo tiempo que contribuimos a la vertebración de la sociedad andaluza desde la relación con los órganos de gobierno institucionales de las administraciones, también mantenemos un marco de relaciones cada vez más amplio con otras organizaciones sociales representativas de la sociedad andaluza, estableciendo convenios de colaboración que intentan avanzar en la medida de poner en común propuestas y actuaciones para que la sociedad andaluza siga progresando. Muy especialmente situamos la relación con la UGT-A, manteniendo un marco sólido y estable de unidad de acción que está basado en posiciones comunes en muchos campos de la actividad sindical, y que significa una herramienta de incalculable valor para garantizar las mejores condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de la población andaluza. El elemento que sirve como ejemplo y modelo del destacado papel institucional y el protagonismo de nuestro sindicato es la Concertación Social, donde se hace más notoria la influencia para incidir en la determinación de las políticas económicas y sociales de los distintos gobiernos de nuestra comunidad. La contribución desde hace más de una década al desarrollo de Andalucía con este modelo de hacer las cosas, basado en el dialogo y el consenso, se ha visto resaltada por el reconocimiento del nuevo Estatuto de Autonomía, y nos han convertido en referente del conjunto del Estado a la hora de plantearse las relaciones entre sindicatos y Administraciones
247. Pero de poco sirve toda esta labor del sindicato si no somos capaces de trasladar al conjunto de la sociedad andaluza una imagen adecuada de nuestra actividad en el plano laboral y sobre todo en el plano socio-político. La comunicación externa sigue siendo una herramienta fundamental para acercar CCOO-Andalucía a la ciudadanía y rentabilizar los logros de nuestra acción sindical, y en ese sentido tenemos que seguir apostando por las líneas decididas en el anterior Congreso, reforzando la línea de unificar y coordinar las relaciones con los medios de comunicación en una única estructura territorial, que nos han permitido avanzar y mantener el liderazgo mediático y social que hoy tiene nuestra organización.
248. La actividad internacional de CCOO-Andalucía, enmarcada en las líneas definidas en el marco confederal, mantiene dos líneas propias de actuación, una referida al campo de la cooperación al desarrollo, y otra al de la cooperación intersindical con las regiones limítrofes de Marruecos y el Algarve, que debemos seguir reforzando en el próximo periodo, y ampliando su perspectiva. La cooperación no puede limitarse a política de ayuda social, sino que tiene que incluir política económica. La inversión en países menos desarrollados, incluyendo el establecimiento de terminales de empresas andaluzas en su territorio, es deseable no solo para mejorar su desarrollo sino para sostener el nuestro, además de evitar la desertización de capital humano de esos países y contribuir al equilibrio y cohesión general. Al mismo tiempo el sindicalismo está obligado a reforzar sus lazos de solidaridad y su organización y capacidad de acción sindical internacional, especialmente en el entorno más cercano, y en este escenario, los Consejos Sindicales Interregionales deben aumentar su protagonismo.

Objetivos

249. **1 Reforzar nuestra apuesta por la concertación social, como instrumento de cohesión y desarrollo de nuestra comunidad.**

250. 2 Seguir mejorando la coordinación de nuestra participación en las instituciones, consolidando las relaciones con otras organizaciones sociales y, muy especialmente, ampliando la unidad de acción con UGT.
-
251. 3 Conseguir nuestra participación activa en el desarrollo del nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía, principalmente en los derechos laborales, sociales y de la ciudadanía.
-
252. 4 Contribuir, a través de la cooperación internacional al desarrollo de los derechos sindicales, laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de otros países y al fortalecimiento de sus organizaciones sindicales.
-
253. 5 Consolidar la imagen de CCOO-Andalucía entre los medios de comunicación y la opinión pública andaluza.
-

Propuestas de actuación

254. **Mantendremos la iniciativa a la hora de elaborar propuestas para desarrollar el nuevo estatuto de autonomía**, aprovechando las posibilidades que este ofrece de más autogobierno, y más derechos laborales, sociales y de ciudadanía, entre los que se incluyen varios proyectos legislativos de gran interés para nuestro sindicato, exigiendo al gobierno la participación de los agentes económicos y sociales y de la sociedad civil a través del dialogo institucional y buscando el mayor consenso posible. Asimismo promoveremos actuaciones para desarrollar y hacer efectivos los nuevos derechos que recoge el Estatuto, entre otros, el acceso a la vivienda, o el reconocimiento de la plena dignidad en el proceso de la muerte. Apoyaremos el traspaso de competencias en todas aquellas cuestiones que refuercen el autogobierno y permitan una gestión más eficaz de los recursos y las prestaciones sociales, incluyendo específicamente incrementar el papel de la Comunidad Autónoma en la determinación de los mecanismos de acceso al mercado de trabajo andaluz, de los trabajadores y trabajadoras extranjeros.
255. **Creemos necesario y adecuado una reforma de la financiación autonómica desde el diálogo multilateral**, que permita a Andalucía incrementar su autonomía financiera para poder atender mejor a la cobertura de la población andaluza, basada en los criterios de suficiencia e igualdad, que garantice la cohesión de las políticas estatales, y permita al mismo tiempo diseñar y aplicar estrategias y políticas económicas y fiscales diferenciadas, que se ajusten mejor a las peculiaridades y necesidades de nuestra región. Andalucía tiene que participar activamente en el escenario que el Tratado de Lisboa abre a las regiones y que en base al principio de subsidiariedad, les otorga mayor protagonismo y permite una implicación más directa en los procesos de la UE. Desde el sindicato nos debemos implicar más activamente en la gestión de los fondos europeos por la Comunidad Autónoma, procurando una mejor utilización de los recursos, a través de nuestra participación en los comités de seguimiento, controlando las medidas, evaluando su ejecución y vigilando su cumplimiento y su impacto, además de plantear nuestras propuestas a la hora de decidir la reorientación de algunos programas, para convertirnos en una pieza clave para su impulso, y contribuir así a la efectividad real de los programas en el progreso de Andalucía.
256. **Tenemos que seguir consolidando nuestra presencia y participación en los órganos e instituciones**, mejorando los niveles de coordinación interna, dotando a nuestros representantes del asesoramiento necesario para que puedan realizar su actividad con eficacia, y asumimos el compromiso de incorporar a la mujer para garantizar nuestra representación paritaria en todos los órganos e instituciones. Exigiremos al gobierno que incluya entre las prioridades legislativas la ley que regulará la participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tal y como se recoge en el Art.26 del Estatuto de Autonomía; y seguiremos ampliando y consolidando las relaciones con entidades y organizaciones que representan intereses de la sociedad andaluza con los que podemos buscar puntos de encuentro para colaborar en actuaciones que garantizando la independencia y la autonomía de las partes, permitan actuaciones conjuntas que sean beneficiosas para nuestros intereses. Seguimos manteniendo como un elemento estratégico de primer orden en el conjunto de la organización la unidad de acción con UGT-A, basada en la búsqueda de acuerdo permanente en todos los foros de participación institucional y en la su-

peración de las dificultades puntuales que puedan surgir en base a una actuación ó practica sindical diferenciada

257. **La concertación social tiene que ser el pilar sobre el que pivoten las soluciones para el periodo de crisis**, en base a un proceso de diálogo permanente, que implique al conjunto del gobierno y mediante el cual se consigan acuerdos y compromisos entre las partes, para seguir con el desarrollo de Andalucía. El nuevo Acuerdo de Concertación tiene ya unas bases sólidas sobre el que plantearse las medidas de actuación, ya que compartimos y apoyamos las estrategias y los objetivos, así como el escenario financiero que se determina en la ECA hasta el año 2013. Desde CCOO-Andalucía seguimos defendiendo esos objetivos de crecimiento económico y de desarrollo social, y rechazamos cualquier replanteamiento a la baja de los mismos con la excusa de los problemas económicos, siendo partidarios de aumentar los mecanismos ya previstos de evaluación y control con la exclusiva finalidad de poder modificar los ritmos y los tiempos de las previsiones de dotación económica dependiendo de las condiciones de cada momento. Con estas premisas, el futuro Acuerdo de Concertación tiene que situar como ejes básicos una apuesta decidida por la industria y los sectores más competitivos, sostenibles, y que aportan más valor añadido, además de incluir los compromisos y las medidas necesarias para avanzar hacia el pleno empleo, con más estabilidad, más seguridad y más igualdad en el mercado de trabajo. Por otra parte el nuevo acuerdo tiene que suponer un compromiso por la mejora de las políticas sociales: Educación, Salud, Servicios Sociales y atención a las personas dependientes, y acceso a la vivienda, así como las medidas necesarias para seguir avanzando en la cohesión territorial de Andalucía.
258. **Tenemos que buscar formulas que mejoren nuestra implantación y nuestra interlocución social en el mundo de las migraciones y de la discapacidad**, para conseguir tener influencia y convertirnos en el sindicato de referencia para las personas inmigrantes, las personas con discapacidad y los segmentos más precarios y marginales de la sociedad andaluza por su dificultad de integración, especialmente por su difícil acceso al empleo. Esto exige una atención especializada para los problemas específicos de estas personas, sin que ello suponga la creación de departamentos exclusivos, sino una actuación coordinada desde las diferentes estructuras que pueda dar respuesta a la diversidad de problemas que les afectan
259. **La comunicación externa es un gran instrumento para crecer en valoración y prestigio social**, por lo que trabajaremos para consolidar la nueva imagen de CCOO-Andalucía y nuestro estilo corporativo propio en todos los soportes comunicativos y a todos los niveles del sindicato, para conseguir que se asocie la imagen de marca con los valores reconocidos de prestigio de nuestra organización. Por otro lado, seguiremos aumentando la presencia mediática de CCOO-Andalucía, a través de la progresiva profesionalización de nuestros gabinetes territoriales de prensa, que serán los encargados en su ámbito, de canalizar, coordinar y gestionar las relaciones del conjunto de las estructuras con los medios de comunicación, trasladando a la opinión pública nuestras propuestas sobre todo aquello que interesa a la ciudadanía, desde una imagen propia, única, y coherente, que los trabajadores y trabajadoras puedan identificar de manera inconfundible con nuestra organización.
260. **Fortalecer a los sindicatos de los países menos desarrollados y conseguir la extensión de los derechos laborales y sindicales es una prioridad actual del movimiento sindical**. Seguiremos potenciando las actuaciones de cooperación al desarrollo, promoviendo acuerdos con Administraciones y empresas para cambiar la pasividad actual y estimular inversiones en los países menos desarrollados, reforzando y consolidando el trabajo de nuestra Fundación Paz y Solidaridad, tanto en el área de la sensibilización como en la cooperación internacional con los sindicatos de esos países, manteniendo proyectos de cooperación al desarrollo asociados a la sindicalización de sectores más precarios, promoviendo además proyectos para fortalecer organizaciones de ámbito regional o confederaciones sindicales nacionales, y consolidando la apuesta estratégica por las áreas geográficas del Magreb y África subsahariana, América Central y Caribe, y la cordillera Andina.. Al mismo tiempo, sigue siendo necesario insistir en la exigencia al gobierno andaluz para que aporte el 0.7% de su presupuesto para la solidaridad internacional.
261. Potenciaremos el Comité Sindical Permanente con el Norte de Marruecos y el CSI,R con Algarbe, como una herramienta de la Confederación Europea de Sindicatos que tiene el valor de procurar la

cooperación e integración económica y de mercado entre zonas donde se ha establecido gran permeabilidad en la movilidad de las empresas, y sobre todo de trabajadores y trabajadoras en el caso de Portugal y donde la cooperación intersindical resulta fundamental para garantizar los derechos laborales y contribuir a la integración social de la zona. En el seno de nuestra organización, tenemos que mejorar el grado de implicación y coordinación de las distintas federaciones sectoriales afectadas en los distintos proyectos, y en el marco de las relaciones con los otros sindicatos y las instituciones, mejorar los mecanismos de coordinación existentes, especialmente el funcionamiento del Comité de Enlace, y consideramos importante la constitución de un EURES transfronterizo para poner en marcha políticas activas de empleo comunes.

Instrumentos de intervención

262. Desde CCOO-Andalucía nos implicaremos activamente en promover junto a la autoridad de gestión de los fondos europeos en Andalucía, las medidas de información y comunicación necesarias para divulgar el contenido de los Programas Operativos, y explicar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras los planes, propuestas y medidas que se desarrollan en base a los distintos ejes de actuación previstos, y que significan un impulso para generar riqueza y bienestar social en nuestra región.
263. Impulsaremos la participación de las Uniones Provinciales y Federaciones en la elaboración desarrollo y seguimiento de los contenidos de la Concertación Social, para lo cual se constituirán grupos de trabajo sobre temas específicos, y se realizarán los encuentros y/o jornadas necesarios para debatir y difundir sus contenidos.
264. Daremos mayor estabilidad al Comité de Enlace entre las direcciones regionales de CCOO y UGT, incorporando cuestiones estructurales para su debate y puesta en común, y apoyaremos la extensión del modelo a aquellas federaciones y territorios que lo consideren oportuno
265. Desde la Secretaría correspondiente de CCOO-Andalucía se impulsará el desarrollo de todos los convenios de colaboración firmados con las distintas organizaciones sociales andaluzas
266. La Comisión Ejecutiva de CCOO-Andalucía se compromete a través de la secretaría correspondiente a mantener actualizado el mapa institucional que refleje los órganos en los que participamos y quienes son nuestros representantes, impulsando la comunicación para extender al conjunto de la organización el conocimiento de la actividad institucional.
267. Incorporaremos al trabajo cotidiano de la organización las nuevas tecnologías de la información, con especial atención al desarrollo de un gran portal Web de CCOO-Andalucía.
268. Crearemos tres oficinas dependientes de la Fundación en las tres áreas geográficas donde priorizamos nuestra actividad internacional, para un mejor seguimiento de los proyectos y orientación de los nuevos
269. La Fundación a través de las Federaciones de Andalucía, efectuará una campaña entre la afiliación para extender el conocimiento del trabajo que se realiza y captar socios y socias solidarios y solidarias,
270. La fundación fortalecerá la colaboración con las federaciones andaluzas, con la finalidad de buscar desarrollo de nuevos proyectos.
271. Consolidar el festival Entresures como un evento anual que sirva de referente e imagen de la labor de cooperación internacional de CCOO- Andalucía.



Propuesta de Estatuto de CCOO Andalucía

Texto aprobado por el Consejo el 10 de julio de 2008

- DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

- Los principios en que se inspira el Sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical de Comisiones
- Obreras de Andalucía (CCOO-A) son:

5

- Reivindicativo y de clase

- CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad de los trabajadores y trabajadoras;
30 en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta ha-
- cia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

15 - Unitario

- CCOO-A mantiene, con prioridad, el carácter plural y unitario que ha caracterizado a esta organización des-
- de su origen. Se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica en An-
- dalucía y en el Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que
- sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. El proceso unitario no lo podemos
20 prefigurar en la actualidad, pero, para lograrlo, CCOO-A se compromete a:

- a) Promover todas las iniciativas que favorezcan una unidad de acción estable de las centrales sindicales
- representativas y de clase.

25 b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y
- trabajadoras a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras
- elijan democráticamente.

30 - Democrático e independiente

- La independencia de CCOO-A se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio
- de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

35 La asamblea de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO-A y el res-
- peto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como
- sindicato asambleario.

- CCOO-A asume sus responsabilidades y traza su línea de actuación con independencia del Estado, de los
40 poderes económicos, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

- Participativo y de masas

45 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras
- exige su protagonismo directo, CCOO-A se propone organizar a la mayoría de ellos y ellas a fin de incorpo-
- rarles a la lucha por su propia emancipación.

50 - De hombres y mujeres

- CCOO-A tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades de los trabajadores
- y trabajadoras, y combatir la discriminación que se produzca por razón de su sexo.

Para ello CCOO-A se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

5

Sociopolítico

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación especialmente si ésta se produce contra menores.

10

Así mismo, la C.S. de CCOO-A. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

15

CCOO-A luchará contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, identidad sexual, la edad, la raza u origen étnico, y las convicciones políticas y/o religiosas.

20

Defenderá especialmente el medio ambiente y propugnará el pacifismo.

CCOO-A considera la salud laboral como un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras.

25

Asimismo defenderá especialmente las reivindicaciones y derechos de los colectivos socialmente marginados.

CCOO-A, consecuente con la defensa que históricamente viene haciendo de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

30

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercer a través de los mecanismos establecidos en la constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- Y se define a favor del estado federal.

35

CCOO-A desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución Española y del Estatuto de Autonomía de Andalucía y lucha por sus desarrollos progresivos. Respeta dichas normas como expresión de la voluntad democrática que el pueblo andaluz aprobó.

40

CCOO-A defiende en su practica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras. En su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre sus diversas organizaciones.

45

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, CCOO-A afirma lo siguiente:

50

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos democráticos y representativos de acuerdo con los postulados confederales.

- b) CC.OO.-A decidirá su afiliación o no a alguna de las actuales organizaciones sindicales internacionales de acuerdo con los postulados confederales de cada momento.
-
- Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de los emigrantes y las emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en Andalucía, y denunciará cualquier trato discriminatorio de los que tuviera constancia.
-
- De igual manera, CCOO-A, se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y refugiadas y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
-
- c) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.
-

15 Pluriétnico y Multicultural

- La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.
-

20

-

- I.- DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CCOO-A)

25

- Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO-A

- 1. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, en anagrama CCOO-A, es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las Federaciones Andaluzas e integra a las Uniones Provinciales relacionadas en el art. 17.
- 2. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. Pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:
 - 2.1. El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
 - 2.2. La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
 - 2.3. La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito laboral
 - 2.4. La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
 - 2.5. La solidaridad internacional con los trabajadores de todos los países.
 - 2.6. La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
 - 2.7. La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
 - 2.8. La lucha contra la discriminación.
- 3. Para ello CCOO-A desarrolla su actividad sindical a través de:
 - 3.1 La negociación colectiva.
 - 3.2 La concertación social.

50

- 3.3 El ejercicio del derecho de huelga y del conflicto colectivo. -
 - 3.4 La participación institucional y social. -
 - 3.5 La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores. -
 - 3.6 La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras y, en especial, de los afiliados y afiliadas. 5
 - 3.7 Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos. -
4. CCOO-A admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en Andalucía con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, nacionalidad, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de CCOO-A aprobada en sus diferentes órganos de dirección. - 10
5. CCOO-A adopta la forma jurídica de Confederación Sindical al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. - 15

Artículo 2. Estatutos y reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de CCOO-A, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquello capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integra CCOO-A y a su afiliación. - 20

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de CCOO-A. - 25

Las Federaciones Andaluzas y las Uniones Provinciales podrán recurrir ante la Comisión de Garantías de CCOO-A los Reglamentos sindicales en los extremos que infrinjan los Estatutos. - 30

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento. - 35

Artículo 3. Domicilio social

CCOO-A tendrá como domicilio social el de la calle Trajano, nº 1-6ª planta. Los órganos competentes podrán acordar el cambio a otro lugar. - 40

Artículo 4. Emblema

El emblema de CCOO-A que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco junto a una imagen cuadrada con los colores de la bandera de Andalucía. - 45

El Consejo de CCOO-A podrá decidir el cambio de emblema, por propia iniciativa o a propuesta de la Comisión Ejecutiva. - 50

-
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50
-
-
-
-

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de CCOO-A. será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía

Artículo 6. Ámbito Profesional

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO-A comprenderá:

1. Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.
2. Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.
3. Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Artículo 7. Vinculación a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CCOO)

CCOO-A está confederada libremente a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. CCOO-A, las organizaciones listadas en el art. 17, los órganos de todas ellas y sus afiliados y afiliadas, aceptan y respetan los estatutos, principios, programas, política sindical, política de finanzas y política internacional de la C.S. de CCOO.

CCOO-A participará en los órganos de la C.S. de CCOO conforme a sus Estatutos y acuerdos de sus congresos confederales.

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 8. Afiliación

La afiliación a CCOO-A es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y Estatutos de la C.S. de CCOO y demás normas y resoluciones de sus Consejos Confederales respectivos que los desarrollen.

La afiliación se realizará a CCOO-A a través de los sindicatos provinciales según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales de CCOO y la situación laboral de la persona.

Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

Artículo 9. Carné

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO-A, canjeables por el carné correspondiente en el momento de su regreso definitivo a Andalucía. Esta tarjeta da derecho a infor-

mación y defensa jurídica en los términos que se establezcan. Se tomará como referencia el lugar de residencia del trabajador o trabajadora en lugar del de trabajo cuando concurren circunstancias de movilidad geográfica habitual, salvo que se estableciera otro criterio por el Consejo Confederal de CCOO.

CCOO-A podrá editar carnés previo acuerdo con la C.S. de CCOO. Esta decisión deberá ser refrendada por el Consejo de CCOO-A.

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas

Todos los afiliados y afiliadas tienen derecho a:

1. Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de afiliación u otros para los que haya sido elegido o elegida.

2. Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo; optar a la condición de dispensa total de asistencia al puesto de trabajo liberado/a, siempre que se acredite 6 meses de afiliación; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la C.S. de CCOO. como a los de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO-A dentro de su ámbito de encuadramiento con una antigüedad de afiliación acreditada de nueve meses; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Las únicas restricciones se indican en estos Estatutos, en los estatutos de la CS. de CCOO y en las normas que para cada caso se acuerden.

3. Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamento Confederales vigentes.

4. A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.

En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

5. El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.

6. Solicitar la intervención de los órganos competentes contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

7. Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito. Así como el asesoramiento técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra CCOO-A, las organizaciones listadas en el art. 17, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las Fundaciones o Entidades similares por ellas creadas.

8. Los datos personales serán confidenciales y el acto de afiliación constituye el consentimiento inequívoco para el tratamiento informatizado de los mismos y con los fines estadísticos, de gestión y sindicales por parte de la C.S. CCOO y sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes

- del conjunto de las organizaciones confederadas. Reglamentariamente se articularán los derechos de acceso y rectificación de los datos de carácter personal por parte de los afiliados y afiliadas.
-
- Los derechos anteriormente descritos se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones, excepto los referidos en los números 4), 5) y 8).
- 5 - No obstante lo señalado en el apartado 7 precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada en todo caso la cobertura de este servicio, nunca podrá ser en cuantías o porcentajes superiores a los establecidos en las asesorías de CCOO-A.
- 10 -
- A los cargos de dirección de todos los órganos de la Confederación Sindical de CCOO-A en todos sus niveles siempre le será de aplicación la prohibición establecida en el apartado 7 del presente artículo.
-
- 15 - Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 30, apartado 4) 10, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en los epígrafes 1), 2) 6) y 7) encuadrándose en el ámbito en el que se desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.
-
-
- 20 **Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato**
-
- Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.
- 25 -
- Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO-A, distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.
- 30 -
- En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.
-
- En el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporan como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de afiliación femenina.
- 35 -
-
- 40 -
- En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.
- 45 -
-
- Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresual, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura, como en los primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual.
- 50 -
-
- Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas.
-

El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.	-
De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:	-
	5
1. Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.	-
2. Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados y delegadas o delegaciones presentes.	-
	-
3. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se elegirá el de menor edad.	10
	-
4. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos y candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.	-
	-
5. En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.	20
	-
6. Congresos y Asambleas Congresuales se estará a lo que disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.	-
	25
	-
Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	-
	-
1. Podrán existir en CCOO-A corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art. 10.4 de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:	30
	-
1.1 No estar organizadas en el interior de CCOO-A como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO-A.	-
1.2 No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO-A	35
1.3 Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.	-
1.4 La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO-A se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO-A, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal de CCOO-A o 1/4 de las federaciones andaluzas o de 1/4 de las uniones provinciales.	-
1.5 Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de CCOO-A.	40
1.6 A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.	-
	45
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	-
	-
	50
	-
	-
	-

- **Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas**

-
- 5 1. Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Confederal andaluz que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que CCOO-A propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de sus órganos de dirección.
-
- 10 2. Los afiliados y afiliadas deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO-A en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y respetarán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
-
- 15 3. Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO-A son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
-
- 20 4. Los afiliados y afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes.
-
- 25 5. Los afiliados y afiliadas aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar tales vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
-
- 30 6. Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO-A.

25 **Artículo 14. Medidas disciplinarias de los afiliados y afiliadas**

- El incumplimiento por los afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente.

30 - El Consejo Confederal de CCOO-A aprobará un reglamento en el que se definirán las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador. En todo caso, será sancionable el incumplimiento de los deberes.

35 - Dicho reglamento contendrá una descripción de las faltas calificándolas como muy graves, graves y leves, así como las sanciones a aplicar en correspondencia con la gravedad de las faltas.

40 - 1. Por faltas muy graves:

- 1.1 Expulsión

- 1.2 Suspensión de dos a cuatro años de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

45 - 2. Por faltas graves:

- 2.1 Suspensión de seis meses a dos años de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

50 - 3. Por faltas leves:

- 3.1 Suspensión de uno a seis meses de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

- 3.2 Amonestación interna y/o pública.

El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal de CCOO-A y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

-
-
-
-
5
-
-
-

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

10
-
-

En lo no previsto en este artículo o mientras no se apruebe el reglamento que lo desarrolle serán de aplicación los Estatutos y reglamento de la C.S de CCOO.

-
-
15

En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la expulsión:

-
-

a) La violencia de género, la agresión y el acoso sexual.

-
-

b) La distracción, apropiación o malversación de bienes y dinero del sindicato.

20

c) La trasgresión, omisión e incumplimiento de las normas contables, fiscales, mercantiles y financieras que no estén contabilizadas que den como resultado la omisión de información a los órganos de dirección y constituyan una infracción muy grave, según la legislación vigente.

-
-
-
25

Artículo 15. Baja en CCOO-A

-
-

Se causará baja en CCOO-A por:

-
30

1. Libre decisión del afiliado o afiliada.

-
-

2. Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO y de CCOO-A.

-
-

3. Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.

35
-

4. Por fallecimiento de la persona afiliada.

-
-

5. Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO-A, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.

40
-

6. Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.

-
-
45

II. ESTRUCTURA DE CCOO-A

-
-

Artículo 16. Ámbitos de estructuración e integración

50
-

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, CCOO-A se estructura en dos tipos de organizaciones: federacio-

-
-

nes de rama y uniones provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

La federación de rama está relacionada con la actividad productiva. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales.

La unión provincial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Artículo 17. Configuración de CCOO-A

1. CCOO-A confederación a las federaciones andaluzas e integra a las uniones provinciales siguientes:

1.1 Federaciones andaluzas:

- Federación de Actividades Diversas de CCOO de Andalucía.
- Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO de Andalucía.
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Andalucía
- Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de Andalucía.
- Federación de Comunicaciones y Transporte de CCOO de Andalucía.
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Andalucía.
- Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía.
- Federación Minerometalúrgica de CCOO-A.
- Federación Andaluza de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Andalucía de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO.
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.
- Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO-A

1.2 Uniones provinciales:

- Unión Provincial de Almería
- Unión Provincial de Cádiz
- Unión Provincial de Córdoba
- Unión Provincial de Granada
- Unión Provincial de Huelva
- Unión Provincial de Jaén
- Unión Provincial de Málaga
- Unión Provincial de Sevilla

La denominación de dichas organizaciones puede ser cambiada por el Consejo de CCOO-A, a propuesta de la Federación Andaluza o Unión Provincial afectada por dicho cambio. Las federaciones andaluzas antes dichas se modificarán cuando en la C.S. de CCOO se acuerde la fusión o disociación de las federaciones estatales.

2. La organización de rama se concreta en las federaciones andaluzas. Que con arreglo a sus facultades, decidirán su propia configuración organizativa, atendiendo a las características de Andalucía. Se articularán en sindicatos provinciales. Las federaciones andaluzas forman parte de las federaciones estatales y de CCOO-A. Podrán tener personalidad jurídica propia.

3. La organización territorial se concreta en las uniones provinciales. Integrarán las estructuras de rama correspondientes a su ámbito. En la Unión Provincial de Cádiz podrá existir una Unión Comarcal en el Campo de Gibraltar y una Unión Local en Jerez de la Frontera.	- - - - 5
4. A partir de los sindicatos provinciales se forman las organizaciones listadas en este art., federaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito.	- - - - 10
5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.	- - - - 15
La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los estatutos de la C.S. de CC.OO. y de CC.OO.-A y su desarrollo reglamentario, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales y andaluzas, siempre y cuando no contradigan las disposiciones que sobre esta materia recoge la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical”	- - - - - - - 20
Artículo 18. Estructura Suprafederativa del Área Pública y encuadramiento sectorial	- - - - 25
Para entender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas, las federaciones andaluzas de Administración Pública, de Enseñanza, de Sanidad, de Comunicaciones y Transporte, por integrar al sector de Correos, configuran la estructura suprafederativa del Área Pública dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo esas federaciones estimen necesarios y se ratifique por el Consejo de CCOO-A.	- - - - - - - 30
El Consejo Confederal de CCOO-A, a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas federaciones andaluzas atendiendo a la máxima racionalidad sin que puedan contravenir decisiones adoptadas por la Comisión Interfederal creada en el ámbito del estado con la misma finalidad.	- - - - - - - 35
Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales	- - - - 40
Las federaciones y uniones provinciales listadas en el artículo 17.1 de estos Estatutos, tendrán los derechos y deberes siguientes:	- - - - 45
1. Son las únicas que canalizan la participación de los afiliados y afiliadas en la organización y acción sindical de esta confederación sindical, mediante la elección de delegados y delegadas a los congresos y de representantes en el Consejo Confederal de CCOO-A.	- - - - 50
2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, los órganos de dirección de CCOO-A podrán intervenir y asumir las responsabilidades de la acción sindical, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos.	- - - - - - - 55
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO-A a través de los órganos de dirección y de coordinación andaluces de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial.	- - - - - - - 60

- -
 -
 -
 - 5 -
 -
 -
 -
 - 10 -
 -
 -
 -
 - 15 -
 -
 -
 -
 - 20 -
 -
 -
 -
 -
 - 25 -
 -
 -
 -
 - 30 -
 -
 -
 -
 -
 - 35 -
 -
 -
 -
 - 40 -
 -
 -
 -
 -
 - 45 -
 -
 -
 -
 - 50 -
 -
 -
 -
 -
4. Aceptan, con las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de CCOO Andalucía, la política sindical, la política de administración y finanzas y la política internacional, aprobadas en los Congresos y en los órganos de dirección. Están vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones acordados por el Consejo de CCOO-A.
5. Aceptan expresamente, con las organizaciones en ellas integradas, las decisiones de las Comisiones de Garantías y las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse. Se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
6. Tienen derecho y obligación de elaborar sus presupuestos y de ejecutarlos conforme a las prescripciones contenidas en el capítulo IX de estos Estatutos y en los acuerdos económicos y presupuestarios tomados por los órganos de dirección de CCOO-A.
7. Aceptan expresamente, con las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Control Administrativo y Financiero de CCOO-A, así como las medidas correctoras que esta imponga.
8. Las Federaciones Andaluzas constituirán los órganos de dirección y de representación que les mandate sus estatutos o los estatutos de la Federación Estatal correspondiente. Las Federaciones Andaluzas que no estén en este caso y las uniones provinciales tienen el derecho y la obligación de constituir los siguientes órganos:
- 8.1 De dirección:
- 8.1.1 Congreso.
- 8.1.2 Consejo.
- 8.1.3 Comisión Ejecutiva.
- 8.2 De representación:
- 8.2.1 Secretario o Secretaria General.
- Sus funciones serán:
- 8.3 Congreso:
- 8.3.1 La elección de la Comisión Ejecutiva y del Secretario o Secretaria General de su organización.
- 8.3.2 La aplicación en su ámbito de la política sindical y organizativa acordadas por los congresos de CCOO-A y el pronunciamiento sobre aquellas cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por estos Estatutos o por los acuerdos y demás normas emanados de los órganos de dirección de CCOO-A.
- 8.4 Consejo:
- 8.4.1 La elección de los representantes que correspondan en el Consejo de CCOO-A.
- 8.4.2 Aplicar en su ámbito la política sindical acordada en los congresos y órganos de dirección de CCOO-A y en su Congreso
- 8.4.3 Aprobar los presupuestos de su ámbito y el control de la aplicación realizada por su Comisión Ejecutiva.
- 8.4.4 El pronunciamiento sobre aquellas cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por estos Estatutos o por los acuerdos y demás normas emanadas de los órganos de dirección de CCOO-A.

8.5 Comisión Ejecutiva:	-
8.5.1 Constituye las secretarías que estime convenientes para el desarrollo de sus funciones.	-
8.5.2 Lleva a la práctica las decisiones de su Congreso y Consejo, así como todas las cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por los órganos de Dirección de la C.S. de CCOO-A.	5
8.6 Secretario o Secretaria General	-
8.6.1 Es el representante legal de la Federación Andaluza o de la Unión Provincial en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato.	10
8.6.2. Tendrá las competencias que les sean expresamente delegadas notarialmente.	-
8.6.3 Si entre Congreso y Congreso el Secretario o la Secretaria General dimitiese o falleciese, se podrá elegir un nuevo Secretario o Secretaria General por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto por el mismo órgano de dirección.	15
8.7 Todos los órganos funcionarán colegiadamente.	-
8.8 El número de representantes en el Consejo y el de los delegados y delegadas en el Congreso será siempre directamente proporcional a las cotizaciones de los respectivos sindicatos provinciales. En el caso de la Comisión Ejecutiva, se decidirá por el Congreso.	20
9. Los Secretarios y Secretarías Generales de las federaciones andaluzas y uniones provinciales, no podrán ser reelegidos por más de dos mandatos consecutivos ampliables a un tercero. En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años en el mismo ámbito o equivalente a la estructura que en cada momento se configure CCOO de Andalucía. A estos efectos los periodos de suspensión por razones disciplinarias serán computables para el máximo fijado.	25
10. Los sindicatos provinciales, la Unión Comarcal del Campo de Gibraltar y la Unión Local de Jerez tendrán como órganos de dirección los siguientes:	30
10.1 De dirección	-
10.1.1 Congreso	35
10.1.2 Comisión Ejecutiva	-
10.2 De representación:	-
10.2.1 El Secretario o Secretaria General.	40
10.3 La composición y los sistemas de elección serán los que se establecen en el artículo 19.8.	-
10.4 Por acuerdo de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A a propuesta de los órganos competentes de la Federación Andaluza correspondiente, o de la Unión Provincial de Cádiz en el caso de la U.L. de Jerez y U. Comarcal del Campo de Gibraltar, podrá determinarse la existencia de Consejo para las organizaciones.	45
11. Los secretarios y secretarías generales de la Unión Comarcal del Campo de Gibraltar, de la Unión Local de Jerez y de los Sindicatos Provinciales previstos en este artículo no se podrán reelegir por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero. Añadir En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años en el mismo ámbito o equivalente a la estructura que en cada momento se configure CCOO de Andalucía	50

- **Artículo 20. Responsabilidad de CCOO-A**

-
- 1. CCOO-A no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia contable, fiscal, financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de CCOO-A Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Andalucía.

-
- Todo ello sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO-A pudiera adoptar contra los órganos responsables y sus componentes.

10
- 2. CCOO-A no responderá de la actuación sindical de las federaciones andaluzas, uniones provinciales y organizaciones en éstas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.2 y 36 de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de CCOO-A.

15
- Todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que en la C. S. de CCOO-A pudiera adoptar respecto a los órganos responsables de tal actuación.

-
- 3. La C.S. de CCOO-A no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la C.S. CCOO-A pudiera adoptar respecto a su afiliado.

20
- **Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas.**

25
- 1. Podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias:

- 1.1 El incumplimiento de estos Estatutos.

30
- 1.2 La vulneración de la acción sindical o de la política contable, fiscal y financiera aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la C.S. de CCOO-A podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

- 1.3 La trasgresión de las decisiones adoptadas por el Consejo o la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A.

35
- 2. El Consejo Confederal de CCOO-A aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad.

- 2.1 Por faltas muy graves:

40
- 2.1.1 Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.

- 2.1.2 Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la comisión gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La comisión gestora convocará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de 12 meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado y hasta la

celebración del Congreso. La comisión gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y, en última instancia, ante el máximo órgano de su ámbito: el Congreso que debe convocar al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.	-
	-
	-
	-
	5
2.2 Por faltas graves:	-
	-
2.2.1 Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.	-
2.2.2 Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.	10
	-
2.2.3 Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	-
	-
	15
2.3 Por faltas leves:	-
	-
2.3.1 Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.	20
	-
3. Este reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.	25
	-
4. En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna, se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado.	-
	-
En lo no previsto en este artículo o mientras nos se aprueba el Reglamento que lo desarrolle será de aplicación los Estatutos y reglamento de la C.S. de CC.OO.	30
	-
En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la disolución del órgano:	-
	35
a) La detracción, apropiación o malversación de bienes y dinero del Sindicato.	-
b) La trasgresión, omisión e incumplimiento de las normas contables, fiscales, mercantiles y financieras, que aún estando contabilizadas constituyan una infracción muy grave, según la legislación vigente.	-
	-
	40
Artículo 22. Autodisolución de los órganos	-
	-
1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas, la Ejecutiva de ámbito inmediatamente superior designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un congreso extraordinario del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. El plazo máximo para convocarlo será doce meses. Esta decisión deberá ser ratificada en el Consejo, del ámbito de la Ejecutiva dicha, más inmediato que se celebre. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.	45
	-
	-
	50
	-
2. Se seguirá el mismo procedimiento cuando el órgano de dirección haya visto reducido los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.	-
	-

- 3. Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al Congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las Comisiones Gestoras en el artículo 21 de estos mismos estatutos.

5

Artículo 23. Acuerdos de los órganos

- 1. Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de las personas presentes son más que los negativos.
- 2. Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante.
- 3. Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a estos y a la afiliación del ámbito afectado.

20

IV. FORMAS DE CONFEDERACIÓN O INTEGRACIÓN EN CCOO-A

Artículo 24. La confederación o integración en CCOO-A

- La solicitud de confederación o integración por parte de cualquier organización sindical en CCOO-A deberá instarse a su Ejecutiva y, posteriormente, aprobarse por su Consejo. La confederación o integración conlleva la aceptación de los Estatutos y de la política sindical de CCOO-A .

30

Artículo 25. Formas especiales de asociación a CCOO-A

- 1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO-A. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo a instancias de la Comisión Ejecutiva.
- 2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO-A que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirán un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de CCOO-A a instancias de la Comisión Ejecutiva.
- 3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

50

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO-A

Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO-A

1. Los órganos de dirección de CCOO-A son:

- 1.1 El Congreso
- 1.2 La Conferencia.
- 1.3 El Consejo.
- 1.4 La Ejecutiva.

2. El cargo de representación de CCOO-A es:

- 2.1 El Secretario o la Secretaria General. Sus funciones y competencias se expresan en el artículo 31.

3. El órgano de coordinación de CCOO-A es:

- 3.1 El Comité Confederal.
- 3.2. El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal

Artículo 27. Congreso de CCOO-A

1. El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO-A.

2. Composición:

- 2.1 El Congreso, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva y, a partes iguales, por representantes de las federaciones andaluzas, por un lado, y de las uniones provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso.
- 2.2 Los delegados y delegadas al Congreso serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

3. Funcionamiento:

- 3.1 El congreso ordinario se convocará cada cuatro años. Podrá superarse tal plazo con la finalidad de celebrar el Congreso con posterioridad al de la C.S. de CCOO
- 3.2 Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación. Las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación. El reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.
- 3.3 Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.
- 3.4 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, así como la articulación de los procesos congresuales de las organizaciones confederales, será establecida por el Consejo de CCOO-A.

4. Funciones y competencias del Congreso:

- 4.1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de CCOO-A

- 4.2 Aprobar y modificar el programa de CCOO-A
- 4.3 Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO-A
- 4.4 Aprobar la composición del Consejo.
- 4.5 Elegir al Secretario o Secretaria General de CCOO-A mediante sufragio libre y secreto.
- 5 4.6 Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de CCOO-A mediante sufragio libre y secreto.
- 4.7 Elegir la Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
- 4.8 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO-A y por acuerdo de 2/3 su fusión con otra organización sindical.
- 10 4.9 Reconocer el carácter de corriente sindical.
-
- 5. El Congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo de CCOO-A por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

15

-

Artículo 28. Las Conferencias

-

- 1. Entre Congreso y Congreso y a propuesta de la Ejecutiva, el Consejo podrá convocar conferencias para debatir y establecer la posición de CCOO-A con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos confederales.

20

-

-

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la organización y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por los congresos de CCOO-A.

25

-

- 2. En cada convocatoria realizada por el Consejo se establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del Consejo, estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1.

30

-

Artículo 29. El Consejo

-

- 1. El Consejo es el máximo órgano de dirección y representación entre Congreso y Congreso.

35

-

- 2. Composición. El Consejo estará compuesto por:

-

- 2.1 La Ejecutiva y el Secretario o Secretaria General de CCOO-A.

- 2.2 Un número igual de representantes de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales en proporción a las cotizaciones según lo establecido en el art. 27.2.1. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo con los mismos criterios anteriores.

40

- 2.3 Los secretarios o secretarías generales de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales. Forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda a su organización.

- 2.4 El resto de los componentes serán elegidos por el Consejo de cada organización con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos.

45

-

- 3. El Consejo, a propuesta de la Ejecutiva, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros de CCOO-A cuya presencia o asesoramiento considere oportunos por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

50

-

-

- 4. Funcionamiento:
 - 4.1 El Consejo será convocado por la Ejecutiva con carácter ordinario conforme se establezca en su Reglamento y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del

Consejo. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.	-
4.2 Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.	-
5. Funciones y competencias:	5
5.1 Discutir y decidir sobre la política general de CCOO-A entre congresos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.	-
5.2 Convocar el Congreso de CCOO-A. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo, el reglamento de funcionamiento del Congreso y las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones listadas en el art. 17.1.	10
5.3 Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva.	-
5.4 Aprobar la confederación, integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	15
5.5 Nombrar a los representantes de CCOO-A en el Consejo de la C.S. de CCOO. Excepcionalmente y con carácter provisional podrá hacerlo la Comisión Ejecutiva.	-
5.6 Convocar las conferencias de CCOO-A	-
5.7 Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Financiero y de Garantías sobre las actividades de las mismas.	20
5.8 Elegir al director de las publicaciones oficiales de CCOO-A.	-
5.9 El Consejo, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a miembros de la Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100. La decisión de revocar siempre será motivada por escrito.	25
5.10 Elegirá, entre Congreso y Congreso, al Secretario o Secretaria General de CCOO-A en los casos de dimisión, fallecimiento o situación de desaparición por ausencia desconocida superior a seis meses.	-
5.11 Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:	30
a) El reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	-
b) El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias a los afiliados y afiliadas y el art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas.	35
c) El reglamento que desarrolle el art. 10.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, y el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación.	-
d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	-
e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.	40
f) El Reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.	-
g) Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CCOO-A y de las organizaciones listadas en el art. 17.1.	-
h) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	45
5.12 Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.	-
5.13 El Consejo podrá fijar a propuesta de la Comisión Ejecutiva aquellos temas que considere que deben tratarse en las reuniones del Comité Confederado.	-
5.14. Modificar las denominaciones de las Organizaciones Confederadas recogidas en el artículo 17.1.1 y 17.1.2 cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así como a modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los Reglamentos confederales vigentes.	50

- **Artículo 30. La Comisión Ejecutiva**

- 1. La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de CCOO-A que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.

5

- 2. Composición:

- El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva de CCOO-A.

10

- 3. Funcionamiento:

- 3.1 La Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días, incluyendo en su orden del día el motivo de la convocatoria.

15

- 3.2 Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

- 3.3 Elegirá a los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando estos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.

20

- 3.4 Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1, que serán previamente informados.

- 3.5 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

25 - 3.6 Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo, entre Congreso y Congreso.

- 4. Funciones y competencias:

30 - 4.1 Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO-A.

- 4.2 Deliberar y tomar decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo.

- 4.3 Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO-A.

- 4.4 Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO-A.

35 - 4.5 Coordinar las actividades del Consejo, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO-A.

- 4.6 Mantener contactos periódicos con todas las federaciones, confederaciones y uniones.

- 4.7 Llevar la responsabilidad de las publicaciones oficiales de CCOO-A.

- 4.8 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO-A y fijar los criterios de retribución del personal al servicio de esta Confederación.

40 - 4.9 Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones listadas en el art. 17.1 a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, y recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

- 4.10 Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorio entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano.

45 - 4.11 Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

50 - 4.12 Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

- 4.13 Potenciar a las Secretarías de Juventud.

- 4.14 Fijar en cada momento el domicilio social de la organización.

Artículo 31. Secretario o Secretaria General

1. Es quien representa legal y públicamente a CCOO-A. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo y de la Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO-A. 5
2. Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer estas facultades. 10
3. Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO-A. Puede también otorgar poderes y revocarlos para las funciones concretas que considere de las recogidas en el anexo de estos estatutos. 10
4. En caso de ausencia, la Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia. 15

Si entre congreso y congreso, el Secretario o Secretaria General de CCOO-A dimitiese o falleciese, o estuviese desaparecido o desaparecida por ausencia desconocida superior a seis meses, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado. 20

5. Presidirá las reuniones de la Ejecutiva y las del Comité Confederal, las del Consejo y las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva. 25
6. El Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente. En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años. A estos efectos los periodos de suspensión por sanción disciplinaria serán computables para el máximo fijado. 30
7. Presentará el informe al Congreso en nombre del Consejo, e informes periódicos a los Consejos en nombre de la Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas. 35

Artículo 32.- Comité Confederal.

1. Es el órgano para la coordinación confederal que participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial en lo referido a las estrategias de la concertación social, negociación colectiva y gestión de los recursos confederales, además de todos los temas propuestos en desarrollo en el artículo 29.5.13 y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el Comité Confederal o la Comisión Ejecutiva. 40
2. El Comité Confederal está compuesto por los miembros del Secretariado y por los Secretarios y Secretarías generales de las organizaciones listadas en el artículo 17.1. 45
3. El Comité se reunirá al menos dos veces al año y su convocatoria corresponderá al Secretario General o al Secretariado de CCOO-A 50

Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección.

1. La condición de miembro de la Ejecutiva de CCOO-A o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones: -

- 1.1 Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- 1.2 Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- 1.3 Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- 1.4 Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- 5 1.5 Miembro de instituciones provinciales.
- 1.6 Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- 1.7 Secretario o secretaria general de un partido político.
- 1.8 Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- 10 1.9 Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- 1.10 Dirigir y/o formar parte del Consejo de Administración u órgano de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc, externas del sindicato, salvo en los casos de ser el representante nombrado por la CS de CCOO de Andalucía.
- 2. Es incompatible ser secretario o secretaria general de CCOO-A o responsable de una secretaría en la Ejecutiva de CCOO-A y formar parte de una Ejecutiva con responsabilidades directas en otras organizaciones de CCOO-A o de la C.S. de CCOO.
-
- 3. Los Secretarios o Secretarías Generales y los miembros de las Ejecutivas responsables de área, secretarías o responsabilidad similar de las organizaciones listadas en el art. 17.1 serán incompatibles con las funciones dichas en los anteriores número 1 y 2. Igualmente será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva de las CCOO de Andalucía con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las Organizaciones integradas en la C.S. de CCOO de Andalucía.
-
- 4. En todo caso es incompatible el ser miembro de un órgano de dirección a cualquier nivel, incluido el de sección sindical, y ostentar responsabilidad en la política de personal de cualquier empresa o institución pública o privada. El Consejo, y de no existir este órgano la Ejecutiva, del citado nivel podrá autorizar la compatibilidad si ello no conlleva daño a la imagen de CCOO-A.
- 25
-
- 5. El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado.
- 30
-
-
-

35 VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 34. La Comisión de Garantías.

- 40 1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CCOO-A. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
- 45 2. Interviene en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones listadas en el art. 17 sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección de CCOO-A.
- 50 3. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso. Estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.
-

4. No podrán pertenecer a la Comisión de Garantías quienes sean miembros de órganos de dirección o de representación en cualquiera de las estructuras de CCOO-A. -
5. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos, salvo fallecimiento o dimisión, hasta el siguiente congreso. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo. 5
6. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CCOO Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo Confederal. 15
7. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo, para su funcionamiento. 20
8. La Comisión de Garantías presentará un balance de su actuación al Congreso en el que cese su mandato. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO-A. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO-A. 25

Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero

1. La función será la de controlar y supervisar el funcionamiento administrativo y financiero y auditar las cuentas de los órganos y entes de CCOO-A y de las organizaciones listadas en el art. 17. 30
2. Será elegida por el Congreso de CCOO-A. Estará compuesta por tres miembros titulares y un suplente, con un mínimo de cuatro años de afiliación. -
3. No podrán pertenecer a esta Comisión quienes sean miembros de órganos de dirección o de representación en cualquiera de las estructuras de CCOO-A. 35
4. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos, salvo fallecimiento o dimisión, hasta el siguiente congreso. En el supuesto de fallecimiento o dimisión de algún miembro de esta Comisión, la vacante se ocupará por el miembro suplente que corresponda. En el caso de que la Comisión llegara a tener menos de tres miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo. 40
5. Anualmente, a través de los presupuestos de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A, se le indicará aquellas organizaciones, al menos, en los que deberá llevar a cabo sus funciones y estará facultada para solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para el desarrollo de su labor, en el marco de sus funciones, en cualquier ámbito. 45
6. Coordinará su actuación con la Comisión Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial. 50
7. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal. -

- 8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal de Andalucía para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas, y se la dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas la Organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.
- 5
- 9. La Comisión Ejecutiva de CCOO-A remitirá a la comisión de Control Administrativo y Financiero los presupuestos, balances y cuentas de resultados de todas las organizaciones listadas en el art. 17.
-
- 10. Anualmente, elaborará un informe de los trabajos llevado a cabo en el que hará constar las anomalías de administración y los mecanismos que deban adoptarse para su corrección, así como proponer, si proceden medidas en el marco de los Estatutos. Dicho informe será conocido por la Comisión Ejecutiva, que lo presentará al Consejo de CCOO-A en su primera reunión.
- 10
-
- 11. La Comisión de Control Administrativo y Financiero, para llevar el desempeño de sus tareas y funciones dispondrá con autonomía e independencia del Departamento de Auditoría Interna, un instrumento técnico contable de colaboración.
- 15
-
-
-

VII.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de CCOO-A

- 1. La acción sindical de CCOO-A se acuerda por los órganos de dirección confederales.
- 25
- 2. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por CCOO-A
-
- 3. Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por la Ejecutiva de CCOO-A:
- 30
-
- 3.1 Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CCOO-A, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.
-
- 35
- 3.2 Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de Andalucía.
-
-
-

VIII. FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

Artículo 37. Fundaciones de CCOO-A

CCOO-A ha creado y podrá crear, fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y CCOO-A para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 38. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO-A

CCOO-A, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera. De estos servicios también se podrán beneficiar, con las condiciones que apruebe la Comisión Ejecutiva de CCOO-A, los trabajadores y trabajadoras que no estén afiliados a esta Confederación.

CCOO-A, unificará todos los servicios técnicos existentes en su organización bajo un mismo sistema de funcionamiento. -

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN -

Artículo 39. Principios de la actuación económica -

La actividad económica de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y de aquellas en que estas se organizan y articulan se y desarrollarán en las CCOO de Andalucía, conforme en el marco de la consolidación fiscal vigente aprobado por el Consejo de la C.S. de CCOO y de acuerdo con los siguientes principios. -

1. Autonomía de gestión. -

CCOO-A dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio de los recursos propios y, especialmente, de los enumerados en el artículo 40 de los presentes Estatutos, sin contravenir las normas confederales. -

Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran dispondrán de autonomía de la parte de las cuotas de los afiliados y afiliadas que en los congresos o cualquier otro órgano competente le resulte de aplicación. También podrán ser recursos propios: -

1.1 Las subvenciones que puedan serles transferidas para su gestión por CCOO-A y las concedidas directamente procedentes de acuerdos sindicales negociados a nivel provincial o sectorial, respetando sus fines. -

1.2 Cualquier otro ingreso que se derive de su propia actividad en el marco de los procedimientos y límites establecidos en los presentes estatutos y de los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes. -

2. Propuesta y gestión del presupuesto. -

El presupuesto es el instrumento básico por el cual se desarrolla la actividad económica de las distintas organizaciones que configuran CCOO Andalucía. -

2.1 Las organizaciones listadas en el art. 17.1 y aquellas que las integran, definirán de común acuerdo con CCOO-A a que dedicarán sus recursos y, en el caso de los costes de personal, las personas a contemplar durante el ejercicio. Elaborarán una propuesta de gasto que no podrá superar a la de los ingresos y una vez aprobados los presupuestos por sus órganos de dirección, se deberá facilitar la información en el mismo formato a CCOO-A, quien los agrupará. -

Los presupuestos de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A junto con los de las organizaciones que consoliden fiscalmente formarán el presupuesto para su aprobación por el Consejo, quien podrá gestionar bajo su CIF el pago directo de todos los gastos de dichas organizaciones, asumiendo CCOO-A con su patrimonio, salvo acuerdo en contrario, las desviaciones presupuestarias de estas organizaciones. -

2.2 CCOO-A y las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso entre los órganos ejecutivos, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras o la realización de actividades conjunta, así como su posible compensación económica, en el marco de los acuerdos que se haya alcanzado por los órganos confederales. -

2.3 Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran deberán formular sus propuestas presupuestarias a los órganos superiores y serán éstos los que las integren en sus presupuestos. -

- 2.4 Los presupuestos de los servicios jurídicos se integran de manera diferenciada en los de CCOO de Andalucía.
-
- 2.5 Con todos los presupuestos económicos de todas las organizaciones, entes y servicios, se elaborará el Presupuesto Agrupado de CCOO-A del que se dará traslado al Consejo de esta Confederación para su conocimiento. Así mismo se le remitirán, para su conocimiento, los balances y cuentas de resultados de acuerdo con el Plan Contable Confederado, que se integrarán en el Balance Agrupado de CCOO-A.
-
- 10 2.6 Los balances y cuentas de resultados se someterán, anualmente, a la aprobación o no de su gestión ante el órgano que aprobó los presupuestos.
-
- 2.7 El presupuesto, balance y cuenta de resultados de todas las organizaciones deberán ser remitidos a la Comisión Ejecutiva de CCOO-A para su integración y puesta a disposición de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, Consejo de CCOO-A y de la C.S. CCOO.
- 15
-
- 3. Gestión no lucrativa.
-
- Los eventuales beneficios y los excedentes acumulados de la actividad económica, deberán reinvertirse siempre en la mejora de las actividades, servicios sindicales y saneamiento de la situación patrimonial, sin que en ningún caso, puedan destinarse a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.
- 20
-
- Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación, tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.
- 25
-
- 4. Información y transparencia.
-
- CCOO-A está obligada a informar a sus órganos de dirección sobre sus presupuestos y cuentas anuales.
- 30
- Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran, igualmente están obligadas a informar sobre sus presupuestos y cuentas anuales al Consejo de CCOO-A.
-
- Todas las organizaciones listadas en el art. 17.1 y aquellas que las integran deberán llevar:
- 35
- 4.1 Registro de contabilidad, donde figuren sus estados de ingresos, gastos y su balance general.
- 4.2 Un registro de afiliadas y afiliados.
- 4.3 Un registro de delegadas y delegados y personal sindical.
-
- 40 El acceso a la contabilidad por los afiliados y afiliadas, así como la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliación y de delegadas y delegados, se somete al reglamento que en su momento apruebe el Consejo de CCOO-A
-
-
- 45 **Artículo 40. Patrimonio y financiación de CCOO-A**
-
- Los recursos y bienes propios de CCOO-A están integrados por:
-
- 1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo.
- 50
-
- 2. Las donaciones y legados a su favor y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
-
-

3. Las subvenciones y los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor.	-
4. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada. Sin que suponga a título individual, en ningún caso, perjuicio económico para el interesado/a.	5
5. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.	-
6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.	10
7. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CCOO-A y a cada una de las organizaciones que la integran en todos sus niveles.	-
Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.	15
La aceptación de ingresos y su formalización corresponde exclusivamente a CCOO-A.	-
Los recursos y bienes propios de las organizaciones que integran esta Confederación en sus diferentes niveles, son los enumerados en los apartados 1 y 6 del presente artículo y aquellas que por delegación se autorice por parte de los órganos de dirección de CCOO-A y por delegación expresa las de los apartados 3 y 4 del presente artículo.	20
Artículo 41. Balance y presupuesto de CCOO-A	25
Anualmente la Ejecutiva CCOO-A y la de cada una de las organizaciones listadas en el art. 17.1 de los presentes Estatutos presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de sus actividades y de las demás organizaciones en que estas se estructuran, y sus cuentas anuales. CCOO-A, anualmente y con carácter informativo presentará ante su Consejo las Cuentas Anuales y Presupuesto Agrupado de todas las organizaciones listadas en el artículo 17.1, no obstante someterá a su aprobación las Cuentas Anuales y el Presupuesto de aquellas organizaciones que consolidan fiscalmente en CCOO-A.	30
CCOO-A podrá establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente.	35
Artículo 42. Ordenamiento de la gestión económica	40
CCOO-A, se someterá al art. 43 de los Estatutos de la C.S. CCOO así como a las normas y Reglamento que lo regulen.	-
Artículo 43. La actividad mercantil y fundacional	45
CCOO-A podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de la CS de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo de CCOO-A.	50
Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares.	-

- **Artículo 44. Obligaciones de las organizaciones de CCOO-A**

-
- Todas las organizaciones de CCOO-A tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización por vía de la
- Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) y en todo caso de cotizar, en la forma y cuantía que se esta-
5 blezca por el Congreso y Consejo de la C.S. de CCOO y de CCOO-A.

- Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo,
- no podrán ejercer el derecho de voto en el Consejo de CCOO-A en tanto en cuanto no hayan regularizado
- la situación.

10 - El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias
- contenidas en los presentes Estatutos y en sus desarrollos reglamentarios.

- CCOO-A arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre
15 las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios
- financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO-A de
- federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO-A en determinados sectores o territorios por no
- tener capacidad económica de autofinanciación.

20 - Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que
- deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los meca-
- nismos contemplados en la Ejecutiva Confedera, se podrán realizar las auditorias que se estimen oportunas
- en el conjunto de las organizaciones confederadas.

25 - **Artículo 45. Personal al servicio de CCOO-A**

- Aquellas personas que presten sus servicios a CCOO-A se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de rela-
- ción que mantienen a través del reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo.

30 - En todo caso se habrá de distinguir entre los distintos tipos de relación jurídica siguientes:

- 1. Personas sujetas a relación jurídica de carácter asociativo con CCOO-A. Son todos los sindicalistas de
- la Confederación y sus organizaciones a cualquier nivel, con independencia que en algún momento tem-
35 poral, por necesidades para el alta en Seguridad Social o para las prestaciones por desempleo se usara
- cobertura formal de algún tipo de contrato de trabajo, y que básicamente comprenden :

- a) Cargos de representación electos.- Son todas las personas elegidas como miembros de los órga-
- nos de Dirección a todos los niveles, tanto por los congresos, como por los Consejos. La duración
40 de su relación finalizará con su mandato sin indemnización alguna.

- b) Responsables de Secretarías, departamentos, etc, de la estructura de las Organizaciones, y adjun-
- tos, aunque su designación sea por Órganos distintos a los Congresos y Consejos. La duración de
- su relación finalizará con el cese acordado por el mismo órgano o superior, que realizó su nombra-
- miento, sin indemnización alguna.

45 - c) Liberados sindicales, para tareas propias de la acción sindical y su cobertura, tanto si su liberación
- es total o parcial, ya sea con cargo a las empresas, Administraciones y Entes Públicos o con cargo a
- los presupuestos de CCOO-A o cualquiera de sus organizaciones. La duración de su relación finali-
- zará con la terminación de su liberación en la entidad de procedencia o de la partida presupuestaria
- a cuyo cargo se liberó y, en todo caso por decisión de los órganos de dirección, sin indemnización.

50 - Esta relación asociativa es en todos sus casos incompatible con la existencia de una relación laboral, sien-
- do requisito indispensable el estar afiliado y al corriente de las cuotas, para acceder y mantenerse en dicha
- situación. Admitir presentarse a la elección o designación en cualquiera de las anteriores situaciones con-
- lleva que el afiliado conoce la existencia de tal relación asociativa y la no existencia de relación laboral.

2. Personas sujetas a relación jurídica laboral por cuenta ajena.- Son las personas contratadas para la realización exclusivamente de tareas no sindicales y que no sean de cobertura directa y necesaria para las tareas sindicales. Su contratación solo puede ser realizada por las personas que tengan asignada tal competencia por la Comisión Ejecutiva o que tengan delegación notarial de tal competencia, por el Secretario General. Su relación estará regulada por el Convenio Colectivo vigente en cada momento. - 5
3. Personas sujetas a relación jurídica Civil o Mercantil. Son aquellas personas contratadas para la realización o prestación de servicios concretos sujetos a normativas específicas de carácter Civil o Mercantil. - 10

X. DISOLUCIÓN DE CCOO-A

Artículo 46. Disolución de CCOO-A o de las organizaciones listadas en el art. 17.1.

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de las CCOO-A. Su patrimonio se integrará en el patrimonio de la C.S. de CCOO. En los supuestos de disolución de una Unión Provincial su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de las CCOO-A. En los supuestos de disolución de una Federación Andaluza, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO-A. - 15

Artículo 47. Disposición de desarrollo de los procesos congresuales

A los efectos de aplicación del artículo 22, no se considerará como dimisión cuando uno o varios miembros del órgano colegiado tengan que abandonarlo por haber sido elegido para desempeñar cargos en otro órgano de dirección superior en cualquiera de las estructuras de rama o territorio confederadas, si esta se produce dentro de los plazos establecidos en las normas congresuales para el desarrollo de los congresos de las organización del ar.17.1. - 30

A estos efectos, los nuevos miembros incorporados al órgano para cubrir estas vacantes tendrán el mismo derecho que los elegidos directamente en el congreso correspondiente. - 35

ANEXO. A LOS ESTATUTOS DE CCOO-A APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

En Relación con el artículo 31, apartado 2), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaría General tendrá las siguientes facultades: - 40

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de trabajo y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase. - 45

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales. - 50

- Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas
- o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas
- bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito,
- 5 fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con
- entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar
- y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.
- 10
- Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o
- cajas de ahorros concedan a la C.S. de CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital
- participe la C.S. de CCOO y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener
- cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades
- 15 financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la C.S. de CCOO así como de la
- propia C.S. de CCOO y de sus organizaciones.
-
- Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación
- con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones,
- 20 empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles,
- de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimiento notariales y otorgar
- poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales
- 25 e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado,
- ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos
- civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos
- los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en
- 30 cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver
- posiciones representando a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en confesión o
- interrogatorio judicial.
-
- Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación
- 35 y planificación/ deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar
- créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos, dar o aceptar
- bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones, avalar y afianzar. Comprar, vender,
- retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase
- de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.
- 40
- Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamiento
- increíbles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre
- ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal
- de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente,
- 45 antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente
- rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.
-
- Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere,
- 50 servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos. Dirección General de Trabajo Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia
- Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas,
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado,
-

ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenio Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.	- - - - 5 -
Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos y organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.	- - - 10 - - - - - 15 -
Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favorecer de terceras personas o sea a favor de organizaciones de la C.S. de CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretariado o Secretaría General en estos Estatutos.	- - - 20 - - - - 25 - - - - 30 - - - - 35 - - - - 40 - - - - 45 - - - - 50 - - - -

